

| |
|--|
| Rolnummer 5951 |
| Arrest nr. 116/2015 van 17 september 2015 |

A R R E S T

In zake : het beroep tot vernietiging van de artikelen 70, § 4, en 97 (*partim*) 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, ingesteld door het Algemeen Christelijk Vakverbond en anderen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters A. Alen en J. Spreutels, 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 P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter A. Alen,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. Onderwerp van het beroep en rechtspleging

Bij verzoekschrift dat aan het Hof is toegezonden bij op 30 juni 2014 ter post aangetekende brief en ter griffie is ingekomen op 2 juli 2014, is beroep tot vernietiging ingesteld van de artikelen 70, § 4, en 97 (*partim*) 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 (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2013, derde editie) door het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV), de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB), ACV Bouw – Industrie & Energie (ACV BIE), de Algemene Centrale van het ABVV (AC ABVV), Marc Leemans, Rudy De Leeuw, Jan Vercamst, Stefaan Vanthourenhout, Alain Clauwaert, Robby De Ridder, Sonny Bickx, Jenny Vastenaekel, Mohamed Akhattout, Steven Van Roosendael en Marnix Buyse, allen bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. J. Buelens, advocaat bij de balie te Brussel.

Memories en memories van wederantwoord zijn ingediend door :

- de vzw « Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf », bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. M. Strongylos en Mr. G. Massart, advocaten bij de balie te Luik;
- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel.

De verzoekende partijen hebben een memorie van antwoord ingediend.

Bij beschikking van 20 mei 2015 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers T. Merckx-Van Goey en T. Daoût 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 10 juni 2015 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Ingevolge de vraag van de verzoekende partijen om te worden gehoord, heeft het Hof bij beschikking van 10 juni 2015 de dag van de terechtzitting bepaald op 24 juni 2015.

Op de openbare terechtzitting van 24 juni 2015 :

- zijn verschenen :
 - . Mr. J. Buelens, voor de verzoekende partijen;
 - . Mr. G. Massart, voormeld, en Mr. M.-C. Craen en Mr. N. Delannoye, advocaten bij de balie te Antwerpen, tevens *loco* Mr. M. Strongylos, voor de vzw « Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf »;
 - . Mr. V. Pertry, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers T. Merckx-Van Goey en F. Daoût 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. *In rechte*

- A -

Ten aanzien van de ontvankelijkheid

Wat het belang van de verzoekende partijen betreft

A.1.1. De verzoekende partijen zijn representatieve werknemersorganisaties en voorzitters en afgevaardigden van die vakorganisaties, die in die hoedanigheid, maar ook uit eigen naam, een beroep instellen tot vernietiging van de artikelen 70, § 4, en 97 (*partim*) 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 (hierna : Wet Eenheidsstatuut).

A.1.2. De eerste tot en met de vijfde verzoekende partij zijn representatieve werknemersorganisaties. Om hun belang bij het beroep te staven, beroepen zij zich op hun statutaire doelstellingen. Zij wijzen erop dat zij betrokken zijn bij de uitvoering van de bestreden wet en bij het arbeidsmarktbeleid. Zij dienen mee uitwerking te geven aan de bepalingen met betrekking tot de opzeggingstermijnen, wat bijvoorbeeld blijkt uit artikel 92 van de bestreden wet.

Zij verklaren ook dat zij krachtens artikel 4 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (hierna : CAO-Wet) in rechte kunnen treden ter verdediging van de rechten die hun leden putten uit collectieve arbeidsovereenkomsten.

Zij stellen voorts dat zij opkomen tegen discriminaties en krachtens artikel 30, 2°, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie erkend zijn om daartoe in rechte te treden.

A.1.3. De zesde tot en met de tiende verzoekende partij, die de voorzitters zijn van de voormelde vakorganisaties, verklaren dat zij van een belang doen blijken doordat zij beroepsmatig bezig zijn met de verdediging van de belangen van de werknemers.

De zevende en de achtste verzoeker hebben zitting in de Nationale Arbeidsraad en de negende en de tiende verzoeker hebben zitting in het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf. Die organen zijn betrokken bij de uitvoering van de wet, zoals bij de onderhandelingen over een versnelde evolutie naar uniforme opzeggingstermijnen.

Die verzoekers verklaren dat het Hof een dergelijk belang al heeft erkend in zijn arresten nrs. 56/93, 10/96 en 62/2009.

A.1.4. De elfde tot en met de zestiende verzoekende partij verklaren zowel in hun hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde als uit eigen naam geraakt te kunnen worden door de bestreden wet.

De elfde verzoeker werkt als arbeider in de bouwsector en had de in artikel 97 van de bestreden wet bepaalde ontslagcompensatievergoeding kunnen genieten, die hem echter wordt ontzegd door het bestreden artikel 70, § 4. Hij streeft ook als vakbondsafgevaardigde na dat de werknemers van zijn werkgever aanspraak zouden kunnen maken op de algemene opzeggingstermijnen.

Hetzelfde geldt voor de twaalfde verzoeker, die voorts verklaart dat hij op basis van artikel 3 van de bestreden wet wordt uitgesloten van de opzeggingstermijn die geldt voor alle andere werknemers.

Ook de dertiende en de veertiende verzoekende partij klagen aan dat zij de ontslagcompensatievergoeding niet kunnen genieten. Hun situatie is vergelijkbaar met die van de elfde verzoeker.

De vijftiende en de zestiende verzoekende partij verwijzen wat hun belang betreft naar de situatie van de twaalfde, respectievelijk dertiende verzoekende partij.

A.2.1. De Ministerraad voert in eerste instantie aan dat het beroep niet ontvankelijk is.

A.2.2. Volgens de Ministerraad doen de verzoekende werknemersorganisaties, die feitelijke verenigingen zijn, niet blijken van het rechtens vereiste belang, nu de bestreden bepalingen geen afbreuk doen aan hun prerogatieven als vakorganisaties. Het gegeven dat die bepalingen betrekking hebben op de termijnen en vergoedingen die moeten worden gerespecteerd bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, geeft hun nog geen belang om die bepalingen aan te vechten.

De Ministerraad stelt dat de eerste tot en met de vijfde verzoekende partij zich als vakorganisaties niet kunnen beroepen op artikel 4 van de CAO-Wet aangezien het huidige beroep geen betrekking heeft op een geschil dat voortvloeit uit de toepassing van de CAO-Wet en ook niet op rechten die de leden van de organisatie putten uit de door haar gesloten overeenkomsten.

Ook de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie doet niet ter zake, nu het huidige beroep geen verband houdt met het bestrijden van een discriminatie op basis van een van de in die wet bedoelde criteria.

A.2.3. De Ministerraad stelt dat ook de zesde tot en met de tiende verzoekende partij niet aantonen dat de bestreden bepalingen de uitoefening van hun prerogatieven als voorzitters van vakorganisaties in het gedrang brengen. Voorts tonen zij niet aan in welk opzicht zij uit eigen naam over het vereiste belang zouden beschikken.

A.2.4.1. De Ministerraad voert aan dat de elfde tot en met de zestiende verzoekende partij niet aantonen dat zij de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde bezitten.

In ieder geval tonen de dertiende en de zestiende verzoekende partij niet aan in welk opzicht zij als afgevaardigden door de bestreden bepalingen rechtstreeks en ongunstig zouden kunnen worden geraakt.

De elfde, de twaalfde, de veertiende en de vijftiende verzoekende partij kunnen hoogstens betrokken zijn bij het collectief overleg in de ondernemingen waar zij werken, maar niet bij de in artikel 70, § 3, van de bestreden wet bedoelde sectorale onderhandelingen over een versnelde evolutie naar uniforme opzeggingstermijnen.

A.2.4.2. Voorts blijkt volgens de Ministerraad niet hoe de elfde tot en met de zestiende verzoekende partij in hun hoedanigheid van werknemer worden geraakt.

De elfde, de twaalfde, de veertiende en de vijftiende verzoekende partij tonen niet aan dat zij vallen onder het toepassingsgebied van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut. De twee laatstgenoemde leggen geen arbeidsovereenkomst voor.

De dertiende en de zestiende verzoekende partij ressorteren niet onder het paritair comité voor het bouwbedrijf.

A.2.5. De Ministerraad stelt dat het belang van de verzoekende partijen hoogstens betrekking kan hebben op artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut. Geen van hen maakt aannemelijk dat zij vallen onder de toepassing van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut.

A.3.1. De verzoekende partijen wijzen erop dat hun belang werd erkend in zaken die veel verder staan van de directe verdediging van werknemersbelangen. Hun belang dient *a fortiori* te gelden in een zaak waarbij de opzeggingstermijnen ter discussie staan.

A.3.2. Wat de eerste vijf verzoekende partijen betreft, beweert de Ministerraad ten onrechte dat zij geen belang kunnen ontlenen aan andere bepalingen van de Wet Eenheidsstatuut. In zijn arrest nr. 64/2009 erkende het Hof het belang van de representatieve werknemersorganisaties met verwijzing naar een artikel dat op zichzelf niet werd aangevochten.

A.3.3. De zesde tot en met de tiende verzoekende partij nemen deel aan onderhandelingen binnen een paritair orgaan. Op een andere plaats in zijn memorie erkent de Ministerraad dat hieruit een belang voortvloeit.

A.3.4.1. De elfde tot en met de zestiende verzoekende partij hebben wel degelijk een belang als vakbondsafgevaardigde. Weliswaar bepaalt artikel 70, § 3, van de Wet Eenheidsstatuut dat een collectieve arbeidsovereenkomst in een paritair comité of een paritair subcomité de opzeggingstermijnen sneller kan doen evolueren, maar niets verbiedt dat die evolutie wordt vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau.

A.3.4.2. De dertiende en de zestiende verzoekende partij nemen er akte van dat de Ministerraad stelt dat zij niet ressorteren onder het paritair comité voor het bouwbedrijf en dus hoogstens kunnen vallen onder de regeling van artikel 70, § 1, van de bestreden wet.

De elfde verzoeker legt loonfiches voor over mobiliteitsvergoedingen waaruit blijkt dat hij telkens op andere tijdelijke en mobiele werkplaatsen is tewerkgesteld. Voor de vijftiende verzoekende partij geldt hetzelfde, ook al heeft hij geen arbeidsovereenkomst, maar dat is in de bouwsector niet ongebruikelijk.

A.4.1. De Ministerraad repliceert dat het feit dat de bestreden bepalingen staan in een wet waarvan andere bepalingen gewag maken van collectief overleg, niet volstaat om het belang van de werknemersorganisaties aan te tonen. De vraag is niet of de vakorganisaties een rol toebedeeld krijgen door enige bepalingen van de Wet Eenheidsstatuut, maar of de bestreden bepalingen zelf de eigenlijke voorwaarden bepalen waaronder zij hun rol vervullen. Dat was wel het geval in het aangehaalde arrest nr. 64/2009, maar niet in onderhavige zaak.

A.4.2. Wat de zesde tot en met de tiende verzoekende partij betreft, antwoordt de Ministerraad dat het gegeven dat de meeste van hen onderhandelen binnen een paritair orgaan hun nog geen belang geeft om de bestreden bepalingen aan te vechten.

A.4.3. Wat de elfde tot en met de zestiende verzoekende partij betreft, repliceert de Ministerraad dat zij zich in hun hoedanigheid van vakbondsafgevaardigden beroepen op een bepaling die zij niet bestrijden, namelijk artikel 70, § 3, van de Wet Eenheidsstatuut.

In hun hoedanigheid van werknemers zijn de elementen die zij aanhalen volgens de Ministerraad niet voldoende om aan te tonen dat zij voldoen aan elk van de drie cumulatieve criteria van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut. Die verzoekende partijen kunnen hoogstens aantonen dat zij onder de werkingssfeer van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut vallen en een belang kunnen hebben om artikel 97 van die wet aan te vechten nu die bepaling hun de ontslagcompensatievergoeding ontzegt.

Wat de uiteenzetting van de middelen betreft

A.5. De Ministerraad voert aan dat de middelen niet ontvankelijk zijn in zoverre daarin de schending wordt aangevoerd van artikel 23 van de Grondwet, artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, artikel 4, lid 4, van het herziene Europees Sociaal Handvest en artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, nu de verzoekende partijen niet uiteenzetten in welk opzicht de voormelde grondwets- en verdragsbepalingen zouden zijn geschonden.

Dat geldt volgens de Ministerraad zowel voor het eerste als voor het tweede middel.

Wat de tussenkomst betreft

A.6. De vzw « Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf » (hierna : de Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf) heeft overeenkomstig artikel 87, § 2, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof een memorie van tussenkomst ingediend.

De Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf verklaart een belang te hebben bij haar tussenkomst doordat zij overeenkomstig haar statuten optreedt ter behartiging van de belangen van de bouwsector, die met het huidige beroep tot vernietiging op het spel staan.

Ten gronde

Eerste middel

A.7.1. Het eerste middel is gericht tegen artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut, in zoverre de werknemers die beantwoorden aan de drie daarin opgesomde cumulatieve criteria voor onbepaalde tijd worden uitgesloten van de algemene, uniforme opzeggingstermijnen die voor alle andere werknemers gelden op basis van artikel 3 van de bestreden wet.

De verzoekende partijen voeren aan dat artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut in strijd is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, doordat het de werknemers die onder de bestreden bepaling vallen, verschillend behandelt zonder dat daarvoor objectieve en pertinente criteria en een redelijke verantwoording bestaan, en zonder dat het evenredigheidsbeginsel in acht wordt genomen.

De verzoekende partijen voeren bovendien de schending aan van de artikelen 10, 11 en 23 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, met artikel 4, lid 4, van het herziene Europees Sociaal Handvest, met artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en met artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten. Die bepalingen waarborgen het recht van alle werknemers op een redelijke opzeggingstermijn, als onderdeel van het recht op een billijke en gelijke beloning, alsook het recht op menselijke waardigheid.

A.7.2. De verzoekende partijen klagen een eerste verschil in behandeling aan tussen, enerzijds, de werknemers (arbeiders) die cumulatief beantwoorden aan de drie criteria van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut en die onder een uitzonderingsstelsel vallen, en, anderzijds, alle andere werknemers, voor wie de algemene, in artikel 3 van die wet bepaalde uniforme opzeggingstermijnen gelden.

Het eerste criterium heeft betrekking op werknemers voor wie de opzeggingstermijn op 31 december 2013 was vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : Arbeidsovereenkomstenwet), waarbij die opzeggingstermijn op die datum lager was dan de termijn bepaald in artikel 70, § 2, van de bestreden wet. Volgens de verzoekende partijen heeft dat criterium enkel betrekking op arbeiders en niet op bedienden, terwijl het Hof tot tweemaal toe heeft geoordeeld dat het verschil tussen arbeiders en bedienden wat de opzeggingstermijnen betreft discriminerend is.

Het tweede criterium heeft betrekking op de werknemers die geen vaste plaats van tewerkstelling hebben. Dat criterium is volgens de verzoekende partijen evenmin objectief en pertinent. Er zijn ook arbeiders die onder het paritair comité voor het bouwbedrijf ressorteren, maar die wel een vaste plaats van tewerkstelling hebben, zoals de magazijniers.

Volgens het derde criterium moet het gaan om werknemers die gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen één of meer van de opgesomde activiteiten uitvoeren. Maar niet alle werknemers in de bouwsector oefenen de bedoelde activiteiten uit. De vraag rijst wat met « gewoonlijk » bedoeld wordt. Nog een vraag is of enkel werken « op » tijdelijke en mobiele werkplaatsen bedoeld is : er zijn ook werknemers die veeleer activiteiten tussen tijdelijke en mobiele werkplaatsen uitvoeren, zoals bijvoorbeeld de chauffeurs van een bouwonderneming.

Bovendien gelden die drie criteria cumulatief. Voor een werknemer (arbeider) die niet aan de drie criteria samen beantwoordt, gelden de algemene, uniforme opzeggingstermijnen krachtens artikel 3 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

De verzoekende partijen maken de vergelijking met arbeiders die niet ressorteren onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf, zoals de elektriciens die nutsleidingen plaatsen op tijdelijke en mobiele werkplaatsen, maar voor wie er geen door de Koning op 31 december 2013 bepaalde lagere opzeggingstermijn was, en voor wie wel de uniforme opzeggingstermijnen gelden, tenzij wanneer zij voor een bouwbedrijf werken.

De verzoekende partijen maken bovendien een onderlinge vergelijking tussen arbeiders die ressorteren onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf. Voor arbeiders met meer dan drie jaar anciënniteit was de lagere opzeggingstermijn niet bepaald door de Koning, maar door de wetgever. Op die manier introduceert de bestreden wet ook discriminaties tussen arbeiders in dezelfde sector.

A.7.3. De verzoekende partijen klagen een tweede verschil in behandeling aan tussen, enerzijds, de werknemers (arbeiders) die cumulatief beantwoorden aan de criteria van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut en die voor onbepaalde tijd onder een uitzonderingsstelsel vallen, en, anderzijds, alle andere werknemers of de werknemers die onder artikel 70, § 1, van die wet vallen en die uiterlijk na 31 december 2017 eveneens recht hebben op de uniforme opzeggingstermijnen.

Weliswaar beoogt artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut ook de werknemers voor wie de Koning op 31 december 2013 op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet opzeggingstermijnen had vastgesteld die op die datum lager waren dan de termijn bepaald in artikel 70, § 2, van de bestreden wet. Het verschil in behandeling ziet echter enkel op werknemers naargelang zij al dan niet een vaste werkplaats hebben en al dan niet gewoonlijk een door de wet opgesomde activiteit uitoefenen op een tijdelijke en mobiele werkplaats.

Voor de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut, geldt voor onbepaalde duur een uitzonderingsstelsel, in tegenstelling tot zowel de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 3, voor wie de uniforme opzeggingstermijnen gelden, als de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut en die wel tijdelijk onder een uitzonderingsstelsel vallen, maar uiterlijk vanaf 31 december 2017 recht hebben op de uniforme opzeggingstermijnen.

De verzoekende partijen maken een schematische vergelijking van de opzeggingstermijnen, wat de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 betreft, voor, enerzijds, de arbeiders die onder artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut vallen en, anderzijds, de werknemers die vallen onder de algemene, uniforme regeling van artikel 3 van die wet. Daaruit blijkt, onder andere, dat reeds bij een anciënniteit van 18 maanden, de algemene, uniforme opzeggingstermijn het dubbele bedraagt (5 weken *versus* 10 weken). Bij een anciënniteit van zeven jaar bedraagt de termijn al het viervoudige (6 weken *versus* 24 weken). Bij een anciënniteit van twintig jaar (16 weken *versus* 62 weken) stijgt de opzeggingstermijn voor de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut niet meer, terwijl er voor alle andere werknemers nog twintig jaar langer telkens een week bijkomt, zodat die een opzeggingstermijn van meer dan het vijfvoudige kunnen krijgen.

De verzoekende partijen merken op dat die ongelijke behandeling nog meer in het oog springt wanneer men de situatie van de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut vergelijkt met de werknemers die, ook binnen dezelfde onderneming, vallen onder de regeling van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut. Volgens hen kan onmogelijk worden aanvaard dat bouwvakkers verschillend worden behandeld al naargelang hun arbeidsovereenkomst werd gesloten vóór of na 1 januari 2012.

A.7.4. De verzoekende partijen besluiten dat artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut vanwege het gebrek aan objectieve en pertinente criteria in strijd is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten.

Volgens hen is die bepaling bovendien in strijd met die referentiebepalingen, in samenhang gelezen met artikel 23 van de Grondwet, artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, artikel 4, lid 4, van het herziene Europees Sociaal Handvest en artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten.

De lage opzeggingstermijnen miskennen het bij artikel 23 van de Grondwet gewaarborgde recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning.

Artikel 4, lid 4, van het herziene Europees Sociaal Handvest waarborgt het recht van alle werknemers op een redelijke opzeggingstermijn. Volgens een rapport van het Europees Comité voor Sociale Rechten van 2010 is een opzeggingstermijn van 56 dagen voor werknemers met meer dan tien jaar anciënniteit, die thans is opgenomen in artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut, onvoldoende.

De bestreden bepaling is volgens de verzoekende partijen ook in strijd met artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, dat onder meer het recht op « billijke » en « waardige » arbeidsomstandigheden waarborgt, alsook met artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, dat het recht op een billijk loon en gelijke beloning waarborgt.

A.7.5. De verzoekende partijen zijn van mening dat de in de parlementaire voorbereiding gegeven uitleg wat de uitzondering voor de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut betreft, niet kan worden aangenomen.

Die uitleg geldt niet enkel voor de werknemers die vallen onder de regeling artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut, maar voor alle werknemers in de bouwsector. Bovendien zijn de gegeven verantwoordingen inhoudelijk onjuist.

De verzoekende partijen wijzen erop dat de werkgevers in de bouwsector wel de compensaties hebben ontvangen die werden toegekend aan alle werkgevers.

A.7.6. De verzoekende partijen betogen voorts dat het verschil in behandeling onevenredig is.

De uitzonderingsregeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut is niet beperkt in de tijd. De verzoekende partijen wijzen erop dat verscheidene parlementsleden alsook de Raad van State hierop kritiek hebben uitgebracht.

A.8.1. De Ministerraad voert aan dat het eerste middel niet ontvankelijk is omdat niet duidelijk is welke categorieën van personen met elkaar moeten worden vergeleken.

De verzoekende partijen klagen een verschil in behandeling aan tussen de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut en « alle andere werknemers », maar er zijn werknemers die vallen onder de afwijkende regeling van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut en werknemers die vallen onder de algemene regeling van artikel 3 van die wet.

Ook de vergelijking die de verzoekende partijen maken tussen werknemers binnen de bouwsector is volgens de Ministerraad niet ontvankelijk. Volgens de Ministerraad is het niet correct te beweren dat er een verschil in behandeling zou zijn tussen de werknemers die cumulatief beantwoorden aan alle drie criteria van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut en de werknemers die enkel beantwoorden aan het tweede of het derde criterium en die onder het algemene stelsel van de opzeggingsregeling zouden vallen. Werknemers die in de bouwsector actief zijn en die niet beantwoorden aan het tweede of het derde criterium, vallen onder de regeling van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut.

A.8.2. De Ministerraad is van mening dat de categorie van werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut niet vergelijkbaar is met de categorie van werknemers die vallen onder de algemene opzeggingsregeling van artikel 3 van die wet en evenmin met de categorie van werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 1, van die wet.

A.8.3. Volgens de Ministerraad beoogt de wetgever met de regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut de sociale bescherming van de betrokken werknemers. Bij ontstentenis van die regeling riskeren vele arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur in de bouwsector omgezet te worden in contracten van bepaalde duur.

A.8.4. De Ministerraad stelt dat het verschil in behandeling tussen de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut en de werknemers die vallen onder de algemene

opzeggingsregeling van artikel 3 van die wet of de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 1, van die wet, berust op een objectief criterium dat pertinent en adequaat is.

Het eerste criterium uit de bestreden bepaling, namelijk dat de opzeggingstermijn op 31 december 2013 werd vastgesteld door de Koning en op die datum lager was dan de termijn bepaald in artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut, is pertinent en adequaat om de werknemers te bereiken uit de sectoren waar op 31 december 2013 de laagste opzeggingstermijnen golden en waar de Wet Eenheidsstatuut de grootste weerslag zou kunnen hebben indien de algemene opzeggingsregeling zonder meer zou worden toegepast.

Het tweede en het derde criterium uit de bestreden bepaling zijn eveneens pertinent en adequaat aangezien met die criteria de groep van geviseerde werknemers beperkt wordt tot diegenen die geen vaste plaats van tewerkstelling hebben en die bovendien gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen welbepaalde activiteiten uitoefenen.

Met die cumulatieve criteria slaagt de wetgever erin de betrokken werknemers duidelijker en nauwer af te bakenen, namelijk de werknemers voor wie de noodzaak aan sociale bescherming door middel van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur zich het meeste voordoet.

Vanwege de aard van hun werkzaamheden (tijdelijke werkzaamheden op tijdelijke werkplaatsen) en de situatie van hun sector (bijzonder moeilijke economische context) staat het gebruik van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur voor die werknemers onder druk. Desondanks hadden die werknemers vóór de nieuwe Wet Eenheidsstatuut over het algemeen een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, dankzij de lagere opzeggingstermijnen.

De cumulatieve toepassing van de drie criteria uit de bestreden bepaling laat toe een zeer specifieke groep van werknemers af te bakenen die zich, zo niet in een onvergelykbare situatie, dan toch in een sterk verschillende situatie bevinden ten opzichte van andere werknemers.

Werknemers die een vaste plaats van tewerkstelling hebben, zoals de magazijniers waarvan de verzoekende partijen gewag maken, vertonen niet de specifieke kenmerken die zouden verantwoorden dat zij onder de regeling van de bestreden bepaling zouden vallen. Hetzelfde geldt volgens de Ministerraad voor het voorbeeld van de elektriciens dat de verzoekende partijen aanhalen.

De Ministerraad betwist de stelling van de verzoekende partijen dat niet alle werknemers die ressorteren onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf voldoen aan het eerste criterium van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut. Krachtens het koninklijk besluit van 13 januari 1982 « tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren » en het koninklijk besluit van 10 december 2012 « tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden, waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is, van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren » was op 31 december 2013 de opzeggingstermijn voor alle werknemers die ressorteren onder het paritair comité nr. 124 lager dan de termijn bepaald in artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut. Er is geen verschil in behandeling tussen de werknemers in de bouwsector al naargelang zij vóór of na 1 januari 2012 werden aangeworven.

A.8.5. De Ministerraad betoogt dat het redelijk verantwoord, of minstens niet kennelijk onredelijk is om, met het oog op de sociale bescherming die gepaard gaat met de tewerkstelling met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, een onderscheid te maken tussen de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut en de werknemers die vallen onder de algemene regeling van artikel 3 van die wet.

Reeds vóór de Wet Eenheidsstatuut was de Koning bij de artikelen 61 en 65/3, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet gemachtigd om voor arbeiders afwijkende opzeggingstermijnen te bepalen op voorstel van het paritair comité en in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers. De voormelde koninklijke besluiten van 13 januari 1982 en 10 december 2012 zijn in dat kader aangenomen, met medewerking van de sociale partners, waar ook de eerste vijf verzoekende partijen bij horen.

De redenen die toen bestonden om voor sommige categorieën van werknemers, in hun belang, kortere opzeggingstermijnen te bepalen, zijn niet verdwenen.

Aangezien de opzeggingstermijnen van de nieuwe algemene regeling een stuk langer zijn voor de arbeiders, bestond er een reëel risico dat zou worden geopteerd voor meer preciaire arbeidsstatuten, zoals tijdelijke arbeid en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur of voor een welbepaald werk. Het is dus redelijk verantwoord, minstens niet kennelijk onredelijk dat de wetgever het noodzakelijk heeft geacht in een afwijkende regeling te blijven voorzien.

Die motieven verantwoordden volgens de Ministerraad ook dat een afwijkende regeling voor onbepaalde duur werd ingevoerd. Rekening houdend met het economisch belang van de bouwsector en de bijzonder moeilijke economische context waarmee die sector nu al wordt geconfronteerd, zou het niet verantwoord zijn die situatie te laten bestaan zonder correctiemechanismen.

De Ministerraad betoogt voorts dat de wetgever met de bestreden bepaling niet verder is gegaan dan nodig om de sociale bescherming van de betrokken werknemers te vrijwaren.

A.8.6. De Ministerraad betwist de stelling van de verzoekende partijen dat de in de parlementaire voorbereiding van de bestreden bepaling gegeven verantwoording niet enkel zou gelden voor de werknemers die vallen onder die regeling, maar voor alle werknemers in de bouwsector.

De Ministerraad betwist ook dat de gegeven verantwoording inhoudelijk onjuist zou zijn.

Op de bewering van de verzoekende partijen dat ook de werkgevers in de bouwsector de compensaties hebben gekregen voor de verlenging van de opzeggingstermijnen, antwoordt de Ministerraad dat dit niet relevant is voor de toetsing aan het gelijkheidsbeginsel wat de situatie van de verschillende categorieën van werknemers betreft.

De Ministerraad betwist ook de stelling van de verzoekende partijen dat de wetgever het verschil tussen arbeiders en bedienden heeft bestendigd. Indien de Wet Eenheidsstatuut iets heeft bestendigd, dan is het niet de verschillende opzeggingsregeling voor arbeiders en bedienden, maar de mogelijkheid van afwijkende opzeggingstermijnen voor bepaalde categorieën van werknemers.

A.8.7. Wat betreft de aangevoerde schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in samenhang gelezen met artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, merkt de Ministerraad op dat die verdragsbepaling niets toevoegt aan het in de Grondwet vervatte beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

De Ministerraad betwist ook dat er een schending zou zijn van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in samenhang gelezen met de overige in het middel aangevoerde bepalingen.

Artikel 23 van de Grondwet heeft geen betrekking op het recht op opzeggingstermijnen. Die bepaling kent geen subjectieve rechten toe en laat de wetgever een grote beoordelingsvrijheid, waarbij rekening moet worden gehouden met het globale beschermingsniveau.

Ook aan artikel 4, lid 4, van het herziene Europees Sociaal Handvest kunnen geen subjectieve rechten worden ontleend. Uit dat artikel kan niet worden afgeleid dat de wetgever verplicht is voor alle werknemers identieke regels in te stellen wat de opzeggingstermijnen betreft.

Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie doet volgens de Ministerraad niet ter zake omdat de Wet Eenheidsstatuut niet is aangenomen ter uitvoering van het Europees Unierecht.

Artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten heeft geen rechtstreekse werking. De verzoekende partijen kunnen daaruit geen rechten afleiden die daarin niet zijn gewaarborgd.

Indien er al sprake zou zijn van een recht op een redelijke opzeggingstermijn, is dat recht naar het oordeel van de Ministerraad niet geschonden. Het loutere feit dat de bestreden bepaling voor een welbepaalde categorie van werknemers een andere opzeggingstermijn bepaalt, betekent niet dat die bepaling een onredelijke opzeggingstermijn vaststelt. De nieuwe opzeggingstermijnen zijn hoe dan ook hoger dan die welke voorheen golden.

De Ministerraad betoogt nog dat niet enkel mag worden gekeken naar de kritiek van de verzoekende partijen op één aspect van de nieuwe opzeggingsregeling, maar dat moet worden gekeken naar de globale context. Hij merkt op dat de Raad van State in zijn advies van oordeel was dat artikel 23 van de Grondwet niet geschonden is omdat het globaal beschermingsniveau op arbeids- en sociaalrechtelijk niveau niet is verminderd en dat, zelfs indien dat het geval zou zijn, daarvoor een reden van algemeen belang bestaat, namelijk het wegwerken van een discriminatie zonder de economische situatie van de Belgische bedrijven in het gedrang te brengen.

A.9.1. De Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf is van mening dat de situatie van de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut niet vergelijkbaar is met die van andere werknemers.

De tussenkomenende partij benadrukt dat de drie criteria van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut cumulatief gelden. Zij is in hoofdorde van mening dat er geen reden is om die drie criteria afzonderlijk te benaderen zoals de verzoekende partijen dat doen. In zoverre de verzoekende partijen die criteria aanvoeren, is het middel niet ontvankelijk, minstens ongegrond.

A.9.2.1. De Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf antwoordt in ondergeschikte orde op de argumenten van de verzoekende partijen betreffende die drie criteria.

A.9.2.2. Het eerste criterium is volgens de tussenkomenende partij niet gegrond op de hoedanigheid van arbeider of bediende, maar op het feit dat op 31 december 2013 de opzeggingstermijnen waren vastgesteld bij een koninklijk besluit op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet en korter waren dan die welke zijn bepaald bij artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut.

Het Hof heeft zich niet uitgesproken over de verschillen tussen categorieën van arbeiders. Het is dus mogelijk om verschillen te creëren op basis van verschillende categorieën aan de hand van objectieve en pertinente criteria zoals die van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut.

A.9.2.3. Volgens de Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf valt niet in te zien waarom het criterium over de al dan niet vaste plaats van tewerkstelling noch objectief, noch pertinent zou zijn. Wat het door de verzoekende partijen aangehaalde voorbeeld van de magazijniers betreft, merkt de tussenkomenende partij op dat magazijniers prestaties leveren voor alle werven van hun werkgever en niet onderhevig zijn aan het risico hun baan snel te verliezen als een bouwwerf is afgewerkt. De situaties van arbeiders die niet gebonden zijn aan een vaste werkplaats en die van arbeiders die wel gebonden zijn aan een vaste werkplaats, zijn dus niet vergelijkbaar.

A.9.2.4. Het criterium van de tijdelijke of mobiele werkplaats is overgenomen uit artikel 2, § 2, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Dat begrip is niet nieuw en dus is het normaal dat noch de Wet Eenheidsstatuut, noch de parlementaire voorbereiding ervan een nadere toelichting geven. Het is normaal dat dit criterium van onderscheid wordt gehanteerd, tenzij ook de wet van 4 augustus 1996 discriminerend zou zijn.

A.9.2.5. De Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf betwist de stelling van de verzoekende partijen dat de drie criteria van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut ook niet pertinent zijn in zoverre zij cumulatief gelden.

Wat betreft het door de verzoekende partijen aangehaalde voorbeeld van de elektriciens wijst de tussenkomenende partij erop dat eenzelfde bedrijf onder verschillende paritaire comités kan vallen al naargelang de activiteiten. De betrokken elektriciens ressorteert onder het paritair comité nr. 149.01 voor de elektriciens. Indien hij afhankelijk is van het paritair comité nr. 124, zal hij de specifieke voordelen van dat comité genieten, die een verschil in behandeling verantwoorden.

Volgens de tussenkomenende partij lichten de verzoekende partijen niet toe waarom de cumulatieve criteria van de bestreden bepalingen geen objectieve en redelijke criteria zouden zijn. Volgens haar dient het middel dan ook onontvankelijk, minstens ongegrond verklaard te worden.

A.9.2.6. De tussenkomenende partij is voorts van mening dat de verzoekende partijen ten onrechte gewag maken van een verschil in behandeling van werknemers die onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf vallen, al naargelang zij meer dan drie jaar anciënniteit hebben.

Volgens de tussenkomenende partij is dat middel onontvankelijk, minstens ongegrond, nu niet wordt vermeld welke categorieën van personen moeten worden vergeleken. In ondergeschikte orde stelt die partij dat de verzoekende partijen aan de bestreden bepaling een onbestaande voorwaarde toevoegen door te stellen dat alle opzeggingstermijnen voor werknemers die ressorteren onder het paritair comité nr. 124 door de Koning bepaald dienden te worden. De voormelde koninklijke besluiten van 13 januari 1982 en 10 december 2012 moeten worden beschouwd als de reglementaire basis die noodzakelijkerwijze de toepassing van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut veronderstelt.

A.9.3. De Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf betwist ook de stelling van de verzoekende partijen dat het verschil in behandeling tussen werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut en diegenen die vallen onder de regeling van artikel 70, § 1, van die wet discriminerend zou zijn. Het enige verschil berust op het feit dat de tweede categorie onderworpen is aan een afwijkende regeling die eindigt op 31 december 2017.

De tussenkomenende partij vraagt zich af waarom de verzoekende partijen van mening zijn dat de afwijkende opzeggingstermijnen op redelijke en objectieve wijze worden toegepast op werknemers die behoren tot de tweede categorie maar niet voor de werknemers die behoren tot de eerste categorie.

In ondergeschikte orde is de tussenkomenende partij van mening dat het verschil tussen beide categorieën objectief en redelijk verantwoord is.

A.9.4. De Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf betwist ook het standpunt van de verzoekende partijen dat er een schending zou zijn van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met de andere in het middel aangehaalde Grondwets- en verdragsbepalingen.

Wat artikel 23 van de Grondwet betreft, valt niet in te zien hoe de afwijkende opzeggingstermijnen niet zouden beantwoorden aan « billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning ».

Wat artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten betreft, geven de verzoekende partijen niet aan hoe die bepaling zou zijn geschonden.

Wat artikel 4, lid 4, van het herziene Europees Sociaal Handvest betreft, heeft het Europees Comité voor Sociale Rechten nooit een negatief advies uitgebracht over de toepassing van verschillende opzeggingstermijnen of over de thans bestreden bepaling.

Wat artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie betreft, laten de verzoekende partijen na aan te geven waarom de opzeggingstermijnen van artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut afbreuk zouden doen aan de menselijke waardigheid. Ook de opzeggingstermijn van 56 dagen is door het voormelde Europees Comité niet bestempeld als strijdig met de menselijke waardigheid.

Wat artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten betreft, merkt de tussenkomenende partij in hoofdorde op dat die bepaling geen rechtstreekse werking heeft. In ondergeschikte orde kan niet worden aangenomen dat uit die bepaling volgt dat voor alle arbeiders dezelfde opzeggingstermijnen zouden moeten gelden.

A.9.5. Wat de legitimiteit en evenredigheid van de bestreden maatregel betreft, citeert de Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf uit de parlementaire voorbereiding, die volgens haar het verschil in behandeling verantwoordt.

Ook al worden hun prestaties op mobiele werven geleverd, toch beschikken de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut in het algemeen over een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, wat hun een zekere sociale bescherming biedt.

Ondanks het arrest nr. 56/93 van het toenmalige Arbitragehof hebben de sociale partners in het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf niet alleen het voormelde koninklijk besluit van 13 januari 1982 gehandhaafd, maar ook voortgezet onder het koninklijk besluit van 10 december 2012. De representatieve werknemersorganisaties zouden die verkorte opzeggingstermijnen nooit hebben aanvaard, tenzij zij zich bewust waren van de bijzonderheden van de prestaties van die werknemers en inzagen dat die termijnen in het belang van die werknemers waren.

Bovendien genieten de betrokken werknemers een reeks compenserende voordelen die eigen zijn aan de regeling voor het paritair comité nr. 124.

De compenserende voordelen die worden uitgereikt door het Fonds voor Bestaanszekerheid zijn verbonden aan het bezit van een legitimatiekaart. Werknemers met een preciaire arbeidsovereenkomst krijgen die voordelen niet, wat kan leiden tot een verlies van ruim 1 600 euro per jaar. Die werknemers krijgen ook geen vergoeding voor rustdagen en geen anciënniteitspremie.

Bovendien blijft voor de werknemers die krachtens artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut verkorte opzeggingstermijnen hebben, de bescherming tegen willekeurig ontslag bestaan, zoals die vroeger in artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet en nu in artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 is opgenomen. Voor de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut geldt die bescherming tot 31 december 2015, en nadien geldt voor hen de regeling van cao nr. 109 met betrekking tot het « kennelijk onredelijk ontslag ». De tussenkommende partij wijst erop dat het Hof bij zijn arrest nr. 84/2001 heeft geoordeeld dat artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet niet discriminerend was, ook al was het enkel van toepassing op arbeiders en niet op bedienden.

A.9.6. De Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf stelt dat de verkorte opzeggingstermijnen worden gecompenseerd door de schaarste aan werknemers. Ook al hebben andere sectoren te kampen met tekorten aan arbeidskrachten, toch blijft het een feit dat werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut zich van oudsher in die situatie bevinden, ondanks de toegenomen mobiliteit.

A.9.7. In antwoord op de opmerking van de verzoekende partijen dat aan alle werkgevers compensaties zijn toegekend bij de artikelen 96, 101, 102 en 105 van de Wet Eenheidsstatuut, stelt de tussenkommende partij dat het de verzoekende partijen vrijstond een beroep in te stellen tegen die bepalingen.

In ondergeschikte orde merkt de Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf op dat ook het wegvallen van de carenzdag moest worden gecompenseerd.

A.9.8. De tussenkommende partij betoogt voorts dat bij een toepassing van algemene opzeggingsregeling van artikel 3 van de Wet Eenheidsstatuut in de bouwsector, de bestaande arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur zullen worden vervangen door arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur. Het fenomeen van de oneerlijke concurrentie in de sector zou worden versterkt en de werkgelegenheid zou afnemen. De sector heeft in minder dan twee jaar al 11 900 werknemers verloren als gevolg van de buitenlandse druk.

A.9.9. Volgens de Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf is het niet onevenredig dat de betwiste afwijking niet beperkt is in de tijd.

De aard van de prestaties van de betrokken werknemers zal niet veranderen. Zij zullen blijven werken aan projecten die per definitie van tijdelijke aard zijn.

Op de opmerking van de Raad van State dat het tekort aan arbeidskrachten meestal een tijdelijk probleem is, antwoordt de tussenkommende partij dat de wetgever niet alleen beoogde het tekort aan arbeidskrachten te beperken, maar vooral de sociale bescherming van de werknemers wilde vrijwaren.

Bovendien is in de parlementaire voorbereiding van de bestreden bepaling opgemerkt dat de maatregel op termijn zal worden geëvalueerd.

Tot slot stelt de Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf dat de bestreden bepaling niet steunt op een verschil tussen arbeiders en bedienden, maar op de aard van de taken van de werknemers die voldoen aan de criteria van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut.

A.9.10. In uiterst ondergeschikte orde vraagt de Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf het Hof, indien het van oordeel zou zijn dat artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut geheel of gedeeltelijk ongrondwettig zou zijn, die vaststelling van ongrondwettigheid voor tenminste enkele jaren te moduleren in de tijd om chaotische situaties en grote rechtsonzekerheid te vermijden zowel bij de werkgevers als bij de werknemers die werden ontslagen.

A.10.1. In antwoord op de excepties van de Ministerraad stellen de verzoekende partijen dat het eerste middel wel degelijk ontvankelijk is, nu daarin duidelijk is gepreciseerd welke categorieën van personen te dezen moeten worden vergeleken.

De verzoekende partijen betwisten ook dat het middel niet ontvankelijk zou zijn omdat het aangevoerde verschil tussen werknemers in de bouwsector niet zou bestaan. Bepaalde werknemers in die sector hebben recht op de algemene, uniforme opzeggingstermijnen, aangezien hun opzeggingstermijnen niet door de Koning maar door de wetgever zijn bepaald.

A.10.2. De verzoekende partijen wijzen erop dat het Hof over het aangeklaagde verschil in behandeling al tweemaal oordeelde dat het discriminerend is.

Volgens de verzoekende partijen moet wat betreft de beweerde schaarste op de arbeidsmarkt worden gewezen op objectieve gegevens en niet op subjectieve indrukken.

Uit een analyse van 2013 van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding blijkt dat de bouwsector geconfronteerd blijft met knelpuntberoepen, maar aanzienlijk minder dan voorheen, en dat er enkel tekorten zijn bij specifieke beroepen zoals die van metselaar en dakdekker.

De verzoekende partijen wijzen erop dat tal van andere bedrijfstakken kampen met tekorten bij het invullen van vacatures, en dat zowel bij arbeiders als bij bedienden. Er zijn nog andere knelpuntberoepen zonder dat daarvoor de uitzonderingsregeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut geldt.

In antwoord op de Ministerraad, die het bij herhaling heeft over de bouwsector in zijn geheel, wijzen de verzoekende partijen erop dat de bestreden bepaling niet ziet op de volledige bouwsector maar slechts een bepaalde groep werknemers uit die sector beoogt. De Ministerraad spreekt zich tegen door te wijzen op het verlies van werkgelegenheid in de afgelopen jaren, aangezien de korte opzeggingstermijnen niet hebben geleid tot het behoud van de sociale bescherming. Evenmin is aangetoond dat langere opzeggingstermijnen tot meer verlies van werkgelegenheid zouden leiden.

A.11.1. De Ministerraad blijft erbij dat de verzoekende partijen onduidelijk zijn over de te vergelijken categorieën van personen. Nu eens worden de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut vergeleken met « alle andere werknemers », dan weer met de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut, of met die beide categorieën samen.

Dat de Ministerraad zelf de categorieën heeft afgebakend om nuttig verweer te kunnen voeren, betekent nog niet dat dit de ontvankelijkheid van de middelen zou ondersteunen.

A.11.2. De Ministerraad herhaalt dat de schaarste op de arbeidsmarkt voorkomt dat de werkgevers op onbezonnen wijze gebruik zouden maken van de lagere opzeggingstermijnen. In de bouwsector is er wel degelijk een tekort aan werknemers.

De nood aan vrijwaring van de sociale bescherming is het grootst voor de werknemers die voldoen aan de drie criteria van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut. Er zijn nog andere knelpuntberoepen, maar daar is er niet dezelfde nood aan sociale bescherming.

De Ministerraad beaamt dat niet alle werknemers uit de bouwsector onder de regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut vallen, aangezien niet alle werknemers uit die sector voldoen aan de drie cumulatieve criteria van de bestreden bepaling. Juist het feit dat werknemers aan die drie criteria voldoen, verantwoordt dat ze onder een afwijkende regeling vallen. De soepelere ontslagregeling moedigt werkgevers aan om werknemers in dienst te nemen of te houden in plaats van hun toevlucht te nemen tot andere, tijdelijke vormen van arbeid.

A.12.1. De Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf betwist de stelling van de verzoekende partijen dat de arresten nrs. 56/93 en 125/2011 een algemene draagwijdte hebben en dat elk verschil inzake opzeggingstermijnen discriminerend zou zijn.

Volgens de tussenkomenende partij kan uit die arresten worden opgemaakt dat het perfect mogelijk en legitiem is dat er niet-discriminerende verschillen bestaan inzake opzeggingstermijnen, voor zover die verschillen beantwoorden aan een geoorloofd doel, wat te dezen het geval is.

Dat is des te meer het geval daar de verschillen te dezen niet gebaseerd zijn op de hoedanigheid van arbeider of bediende, of op de manuele dan wel intellectuele arbeid, maar op objectieve criteria.

A.12.2. De Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf betwist ook de stelling van de verzoekende partijen dat het gebrek aan arbeidskrachten dat wordt aangevoerd als verantwoording voor het verschil in behandeling zou berusten op subjectieve indrukken. Uit verscheidene bronnen, onder andere de analyse van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding die de verzoekende partijen zelf aanhalen, blijkt dat die schaarste zeer reëel is.

De tussenkomenende partij benadrukt dat het gebrek aan arbeidskrachten niet het enige element is, maar één van de vele elementen die de maatregel verantwoorden.

Dankzij de verkorte opzeggingstermijnen hebben de betrokken werknemers doorgaans nog arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur en genieten zij alle sociale bescherming, ondanks de tijdelijke aard van hun prestaties op tijdelijke en mobiele werkplaatsen.

A.12.3. De tussenkomenende partij betwist voorts de stelling van de verzoekende partijen dat ondanks het behoud van de verkorte opzeggingstermijnen vele banen verloren zijn gegaan.

Tot voor kort nam de werkgelegenheid in de sector toe. Tussen 2008 en 2012 is de werkzaamheidsgraad van de arbeiders in de bouwsector stabiel gebleven. Het verlies van ongeveer 15 000 banen tussen 2012 en 2014 is te wijten aan de massale opkomst van buitenlandse bedrijven. Het toepassen van de gewone opzeggingstermijnen op de werknemers bedoeld in artikel 70, §§ 2 en 4, van de Wet Eenheidsstatuut zou rampzalige gevolgen hebben.

Tweede middel

A.13.1. In het tweede middel, gericht tegen artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut, klagen de verzoekende partijen aan dat zowel de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van die wet als de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 1, van die wet worden uitgesloten van de ontslagcompensatievergoeding die krachtens de bestreden bepaling aan andere werknemers wordt toegekend. Werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 1, van die wet blijven tot 31 december 2017 verstoken van die vergoeding, en werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van die wet worden voor onbepaalde tijd uitgesloten.

A.13.2. Voor de werknemers die recht hebben op de algemene opzeggingsregeling en die beantwoorden aan de criteria van artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut compenseert de ontslagcompensatievergoeding het feit dat de nieuwe regels slechts worden toegepast op de anciënniteit die wordt verworven vanaf 1 januari 2014.

Volgens de verzoekende partijen is dat verschil in behandeling niet verantwoord en in strijd met de artikelen 10, 11 en 23 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, artikel 4, lid 4, van het herziene Europees Sociaal Handvest, artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten.

Artikel 4, lid 4, van het herziene Europees Sociaal Handvest plaatst het recht op een redelijke opzeggingstermijn uitdrukkelijk in de sfeer van het recht op een billijke beloning.

Zowel de door de werkgever te betalen opzeggingsvergoedingen als de door de overheid te betalen ontslagcompensatievergoeding zorgen ervoor dat het verlies van een job wordt gecompenseerd.

Volgens de verzoekende partijen valt niet in te zien waarom de werknemers voor wie kortere opzeggingstermijnen gelden ook nog eens de ontslagcompensatievergoeding wordt ontzegd.

A.14.1. De Ministerraad voert aan dat het middel niet ontvankelijk is omdat niet duidelijk wordt uiteengezet welke categorieën van personen moeten worden vergeleken.

Er wordt een vergelijking gemaakt met « alle andere werknemers », maar naast de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70 van de Wet Eenheidsstatuut zijn er nog werknemers die geen ontslagcompensatievergoeding krijgen indien niet is voldaan aan alle voorwaarden met betrekking tot de begindatum van de arbeidsovereenkomst, het type van arbeidsovereenkomst, de verworven anciënniteit en de datum van het ontslag.

A.14.2. Uit het voorgaande vloeit volgens de Ministerraad ook voort dat geen vergelijking kan worden gemaakt tussen de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70 van de Wet Eenheidsstatuut en « alle andere werknemers ».

De Ministerraad stelt dat de situatie van de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70 van de Wet Eenheidsstatuut zeer verschillend is van die van werknemers die een ontslagcompensatievergoeding krijgen.

A.14.3. In ondergeschikte orde voert de Ministerraad aan dat de bestreden bepaling een legitiem doel beoogt, dat erin bestaat de ontslagcompensatievergoeding voor te behouden aan de werknemers voor wie de opzeggingstermijn nog gedeeltelijk bepaald wordt door de discriminerende regels die van kracht waren tot 31 december 2013.

Volgens de Ministerraad berust het verschil tussen de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70 van de Wet Eenheidsstatuut en de werknemers die vallen onder de algemene opzeggingsregeling op objectieve criteria die losstaan van enig verschil tussen arbeiders en bedienden.

Dat verschil in behandeling laat toe het beoogde doel te bereiken en is redelijk verantwoord, nu de werknemers die onder de uitzonderingsregeling vallen diverse andere voordelen genieten. De verzoekende partijen stellen de zaken misleidend voor door de aangehaalde categorieën van personen enkel te vergelijken naargelang zij al dan niet recht hebben op de ontslagcompensatievergoeding.

Volgens de Ministerraad kan de wetgever niet worden verweten dat hij de vergoeding, die bedoeld is om uit het verleden meegedragen nadelen te compenseren, niet toekent aan de werknemers voor wie de opzegging volledig is onderworpen aan de nieuwe opzeggingstermijnen van de Wet Eenheidsstatuut.

A.14.4. Wat betreft de aangevoerde schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in samenhang gelezen met artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, merkt de Ministerraad op dat die verdragsbepaling niets toevoegt aan het in de Grondwet vervatte beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

De Ministerraad betwist ook dat er een schending zou zijn van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met de overige in het middel aangevoerde bepalingen, waarbij enkel wat artikel 4, lid 4, van het herziene Europees Sociaal Handvest betreft, wordt uiteengezet waarin die schending zou bestaan.

Volgens de Ministerraad kunnen individuele werknemers uit die laatstgenoemde bepaling geen subjectieve rechten putten.

Voorts heeft de ontslagcompensatievergoeding een zeer specifieke finaliteit die door de verzoekende partijen wordt miskend als zij stellen dat die vergoeding evenzeer als de opzeggingstermijnen bedoeld is om de gevolgen van een ontslag te verzachten.

De Ministerraad is voorts van mening dat de verzoekende partijen voorbijgaan aan de andere voordelen en vergoedingen die bij ontslag wel aan de betrokken werknemers moeten worden toegekend en besluit dat de bestreden bepaling de artikelen 10 en 11 van de Grondwet evenmin schendt, in samenhang gelezen met artikel 4, lid 4, van het herziene Europees Sociaal Handvest, noch met een van de andere aangevoerde referentienormen.

A.15.1. Volgens de Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf vergelijken de verzoekende partijen in het tweede middel dezelfde categorieën van personen als in het eerste middel. Zij verwijst dan ook naar haar

argumentatie bij het eerste middel en is van mening dat het aangeklaagde verschil in behandeling objectief en redelijk verantwoord is.

De Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf wijst erop dat voor de anciënniteit die werknemers hebben verworven vóór 31 december 2013 nog de oude opzeggingstermijnen gelden, al naargelang het om een arbeider of een bediende gaat. De ontslagcompensatievergoeding is ingevoerd om die arbeiders niet te benadelen. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening compenseert daarmee het verschil tussen de door de werkgever betaalde opzeggingsvergoeding en het bedrag dat de werknemer zou ontvangen indien artikel 3 van de Wet Eenheidsstatuut onmiddellijk van toepassing zou zijn op elke anciënniteit, met inbegrip van die van vóór 1 januari 2014.

Rekening houdend met de doelstelling van de ontslagcompensatievergoeding, is het voor de Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf normaal dat de werknemers die vallen onder artikel 70 van de Wet Eenheidsstatuut niet worden beïnvloed door die regeling, wat ook in de parlementaire voorbereiding is aangegeven: aangezien de nieuwe opzeggingstermijnen voor hen niet gelden, is er geen reden om de niet-toepassing van die termijnen in het verleden te compenseren.

Voor de tussenkomende partij berust het verschil in behandeling dan ook op objectieve en redelijke gronden en is de maatregel evenredig.

A.15.2. In uiterst ondergeschikte orde vraagt de tussenkomende partij dat het Hof, indien het artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut ongrondwettig acht, die vaststelling voor minstens enkele jaren zou moduleren in de tijd, teneinde ernstige gevolgen voor de bouwsector en grote rechtsonzekerheid bij zowel de werkgevers als de werknemers te vermijden.

A.16.1. De verzoekende partijen stellen dat de Ministerraad niet aantoont dat de ontslagcompensatievergoeding wordt voorbehouden aan werknemers voor wie de opzeggingstermijn gedeeltelijk wordt bepaald door de regels die van kracht waren vóór 31 december 2013. De vergoeding wordt slechts toegekend aan werknemers die voldoen aan bepaalde anciënniteitsvoorwaarden.

De verantwoording die de Ministerraad opgeeft, geldt zowel voor de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut als voor de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van die wet. Zo worden twee verschillende categorieën identiek behandeld.

Voorts leidt de lichte verhoging van de opzeggingstermijnen niet tot een gelijkschakeling met de opzeggingstermijnen voor andere werknemers en die verhoging is niet van hetzelfde niveau als het voordeel dat voortvloeit uit de ontslagcompensatievergoeding. De verzoekende partijen betwisten de vergelijking van de vergoedingen die de Ministerraad heeft gemaakt en becijferen dat een bouwvakker een veel lagere bescherming geniet.

De ontslaguitkering voor een bouwvakker stelt niets voor in vergelijking met de ontslagcompensatievergoeding. Zo zou bijvoorbeeld voor de veertiende verzoekende partij, die is begonnen werken in februari 1986, indien zij per hypothese zou worden ontslagen in oktober 2018, de ontslagvergoeding overeenstemmen met zestien weken opzeggingstermijn, een ontslaguitkering van 3 750 euro netto en een sociaal complement van maximaal 217 euro bruto (« vergoeding-ontslag » van 10,85 euro per dag voor maximum 20 dagen), terwijl zij overeenkomstig artikel 3 van de Wet Eenheidsstatuut een opzeggingstermijn van 23 weken zou genieten en een ontslagcompensatievergoeding voor 51 weken, wat dus een verschil van meer dan één jaar vormt.

De verzoekende partijen besluiten dat de werknemers voor wie de regeling van artikel 70 van de Wet Eenheidsstatuut geldt en die worden uitgesloten van de ontslagcompensatievergoeding waarin artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut voorziet, disproportioneel nadeliger worden behandeld.

A.16.2. Op het verzoek van de tussenkomende partij om de gevolgen van de vernietigde bepaling te handhaven, antwoorden de verzoekende partijen dat aan een dergelijk verzoek slechts uitzonderlijk kan worden tegemoetgekomen.

Zij merken op dat de bestreden wet eerst op 1 januari 2014 in werking is getreden, zodat de terugwerkende kracht van de vernietiging vrij beperkt is.

Volgens de verzoekende partijen toont de Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf niet concreet aan hoe en waarom de vernietiging van artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut aanleiding zou geven tot de gevolgen die zij vreest.

De verzoekende partijen merken nog op dat het al de derde keer is dat het Hof over het verschil in behandeling op het vlak van de opzeggingstermijnen uitspraak moet doen en dat in het arrest nr. 125/2011 terecht werd gehekeld dat in achttien jaar niets wezenlijks was veranderd.

De verzoekende partijen besluiten dat er geen uitzonderlijke omstandigheden zijn die een handhaving van de gevolgen van de bestreden bepalingen zouden verantwoorden.

A.17.1. De Ministerraad antwoordt dat hij al afdoende heeft uiteengezet dat zowel de afwijkende regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut als het voorbehouden van de ontslagcompensatievergoeding voor de werknemers die vallen onder de algemene regeling van artikel 3 van die wet in overeenstemming zijn met het gelijkheidsbeginsel.

De Ministerraad betwist het becijferde voorbeeld dat de verzoekende partijen geven. Zij maken een vergelijking tussen een werknemer die onder de afwijkende regeling valt en een werknemer die onder de algemene regeling valt, dus tussen werknemers die zich in onvergelijkbare situaties bevinden. Zij maken geen vergelijking tussen de situatie van werknemers vóór en na de invoering van de Wet Eenheidsstatuut.

Volgens de Ministerraad wordt de « vergoeding-ontslag » niet voor 20 dagen maar tot 60 dagen uitgekeerd (artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 april 2014 betreffende de toekenning van aanvullende werkloosheidsuitkeringen aan de arbeiders uit de bouwnijverheid).

Niets belet dat werkgevers voor de werknemers die vallen onder de afwijkende regeling inzake opzeggingstermijnen, voordeliger opzeggingstermijnen geven.

De Ministerraad stelt dat de ontslagcompensatievergoeding wel degelijk is voorbehouden aan werknemers voor wie de opzeggingsregeling inhoudt dat de oude, discriminerend bevonden opzeggingstermijnen nog gedeeltelijk worden toegepast, namelijk op de anciënniteit die zij vóór 31 december 2013 hebben verworven. Het is dan ook logisch dat die ontslagcompensatievergoeding niet wordt toegekend aan werknemers voor wie de opzeggingstermijnen volledig door de nieuwe wet worden bepaald.

Voor de Ministerraad is het vanzelfsprekend dat die verantwoording geldt voor zowel de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut als de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van die wet, aangezien in beide gevallen de opzeggingstermijn volledig wordt bepaald door de nieuwe regeling en daarvoor de oude discriminerend bevonden opzeggingstermijnen niet meer spelen.

A.17.2. In ondergeschikte orde vraagt de Ministerraad, indien het Hof van oordeel zou zijn dat het beroep gegrond is, de gevolgen voor het verleden te handhaven van de op het ogenblik van de uitspraak reeds gegeven ontslagen, omdat een niet-gemoduleerde vernietiging zou leiden tot rechtsonzekerheid en omdat de uitspraak betrekking heeft op de afwijkende regeling die geen deel uitmaakt van de draagwijdte van de door de verzoekende partijen aangehaalde arresten van het Hof.

A.18. De Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf repliceert nog dat de verzoekende partijen niet hebben geantwoord op haar argumenten over de bestaansreden van de ontslagcompensatievergoeding. Met die vergoeding wordt een financiële compensatie beoogd voor de arbeiders voor wie de opzeggingstermijnen die zijn bepaald bij artikel 3 van de Wet Eenheidsstatuut eerst gelden vanaf 1 januari 2014 en voor wie de oude opzeggingstermijnen van toepassing blijven op de anciënniteit die zij hebben verworven vóór die datum.

Voor de Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf is het niet meer dan normaal dat de arbeiders die vallen onder de regeling van artikel 70, §§ 2 en 4, van de Wet Eenheidsstatuut niet vallen onder de regeling voor de ontslagcompensatievergoeding. De tussenkomende partij ziet niet om welke reden die arbeiders aanspraak zouden kunnen maken op die vergoeding, terwijl zij niet het « nadeel » ondervinden van het stelsel dat met de artikelen 67 tot 69 van de Wet Eenheidsstatuut is ingevoerd.

- B -

Ten aanzien van artikel 70, § 4, van de wet van 26 december 2013

Wat de bestreden bepaling betreft

B.1.1. De verzoekende partijen vorderen in het eerste middel de vernietiging van artikel 70, § 4, 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 (hierna : Wet Eenheidsstatuut).

B.1.2. Reeds bij zijn arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993 oordeelde het Hof dat het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden wat de opzeggingstermijnen betreft (artikel 59 *versus* artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), op basis van de aard van het verrichte werk (manuele *versus* intellectuele arbeid), berustte « op een criterium dat de invoering ervan op dit ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoorden » (B.6.2.1).

Het Hof stelde in dat 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.1.3. Met de Wet Eenheidsstatuut heeft de wetgever gevolg willen geven aan het arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 van het Hof.

Bij dat arrest, gewezen op prejudiciële vragen, was het Hof van oordeel dat de tot dan toe bestaande verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : Arbeidsovereenkomstenwet), meer bepaald

op het stuk van de opzeggingstermijnen in geval van ontslag en wat de regeling van de carenzdag betreft, in strijd waren met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

B.1.4. Bij hetzelfde arrest nr. 125/2011 stelde het Hof vast dat sinds het voormelde arrest nr. 56/93 nieuwe maatregelen waren genomen die ertoe strekken de twee categorieën van werknemers dichter bij elkaar te brengen (B.3.3).

Het Hof oordeelde niettemin :

« B.4.3. De tijd waarover de wetgever vermag 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 beroeps categorieën, 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 ».

Het Hof was voorts van oordeel :

« B.6. Uit hetgeen voorafgaat vloeit voort dat de prejudiciële vragen bevestigend moeten worden beantwoord, maar dat de gevolgen van de in het geding zijnde bepalingen tot uiterlijk 8 juli 2013 moeten worden gehandhaafd. De wetgever zal immers, sedert het voormelde arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993, over een voldoende lange termijn hebben kunnen beschikken om de harmonisatie van de statuten van arbeiders en bedienden te voltooien ».

B.1.5. In de memorie van toelichting bij het wetsontwerp dat de Wet Eenheidsstatuut is geworden, wordt vermeld :

« Bewust van de belangrijke gevolgen van dergelijke beslissing op de rechtszekerheid in het kader van de arbeidsbetrekkingen, heeft het Hof de wijsheid gehad om een termijn toe te kennen die op 8 juli 2013 verstrijkt, om tot de opheffing van deze ongerechtvaardigde verschillen te komen.

Na intense onderhandelingen met de sociale partners, heeft de minister van Werk op 5 juli 2013 uiteindelijk een compromisvoorstel uitgebracht. De Kern heeft de door de minister van Werk uitgewerkte tekst goedgekeurd op 8 juli 2013.

Dit wetsontwerp beoogt dit compromis uit te werken. Het is grotendeels de bedoeling om de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten te wijzigen in haar bepalingen

betreffende de opzeggingstermijnen en de carensdag » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 4).

De Wet Eenheidsstatuut is afgekondigd op 26 december 2013, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2013, en in werking getreden op 1 januari 2014, met uitzondering van artikel 96 ervan, dat in werking treedt op een datum bepaald door de Koning.

Krachtens artikel 111 van de Wet Eenheidsstatuut blijven de opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van die wet « al hun gevolgen behouden ».

B.2.1. Bij de artikelen 34 en 50 van de Wet Eenheidsstatuut zijn de artikelen 59 en 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet, die de opzeggingstermijnen bepaalden voor respectievelijk de arbeiders en de bedienden, opgeheven.

In artikel 37/2 van de Arbeidsovereenkomstenwet, ingevoegd bij artikel 3 van de Wet Eenheidsstatuut, worden de opzeggingstermijnen met ingang van 1 januari 2014 bepaald als volgt :

« § 1. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op :

- twee weken wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

- vier weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;

- zes weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan negen maanden anciënniteit tellen;

- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;

- acht weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden anciënniteit tellen;

- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;

- tien weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden anciënniteit tellen;

- elf weken wat de werknemers betreft die tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;

- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan drie jaar anciënniteit tellen;

- dertien weken wat de werknemers betreft die tussen drie jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;

- vijftien weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen.

Vanaf vijf jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf twintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met twee weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf eenentwintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met één week per begonnen jaar anciënniteit.

§ 2. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werknemer, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op :

- één week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

- twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;

- drie weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;

- vier weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;

- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;

- zes weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;

- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;

- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan zes jaar anciënniteit tellen;

- tien weken wat de werknemers betreft die tussen zes jaar en minder dan zeven jaar anciënniteit tellen;

- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen zeven jaar en minder dan acht jaar anciënniteit tellen;

- dertien weken wat de werknemers betreft die acht jaar of meer anciënniteit tellen.

§ 3. De werknemer die door zijn werkgever werd ontslagen door middel van een opzeggingstermijn, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Deze opzegging wordt ter kennis gebracht overeenkomstig artikel 37, § 1, tweede tot derde lid.

De opzeggingstermijn wordt vastgelegd op :

- één week wat de werknemer betreft die minder dan drie maanden anciënniteit telt;

- twee weken wat de werknemer betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit telt;

- drie weken wat de werknemer betreft die tussen zes maanden en minder dan een jaar anciënniteit telt;

- vier weken wat de werknemer betreft die een jaar of meer anciënniteit telt.

De opzeggingstermijnen, bedoeld in vorig lid, nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1 ».

Artikel 37/3 van de Arbeidsovereenkomstenwet, ingevoegd bij artikel 4 van de Wet Eenheidsstatuut, bepaalt :

« Van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, kan niet worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of paritair subcomité ».

B.2.2. Vóór de opheffing ervan bij de artikelen 36, respectievelijk 40, van de Wet Eenheidsstatuut, diende bij het bepalen van de opzeggingstermijnen voor arbeiders ook rekening te worden gehouden met de artikelen 61 en 65/3 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Die artikelen bepaalden :

« Art. 61. § 1. Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan.

[...] ».

« Art. 65/3. § 1. In geval van toepassing van de bepalingen voorzien door of krachtens de artikelen 60 en 61, moeten de bij artikel 65/2 vastgestelde termijnen niet worden gerespecteerd.

§ 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités, bevoegd voor de werkgevers en de werklieden waarop een koninklijk besluit van toepassing is dat krachtens artikel 61 de opzeggingstermijnen bepaalt en in werking getreden is voor 1 januari 2012, onderzoeken vóór 1 januari 2013 of deze opzeggingstermijnen niet moeten aangepast worden in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2.

Bij ontstentenis van een voorstel van een paritair comité of een paritair subcomité worden de opzeggingstermijnen, voorzien krachtens artikel 61, en lager dan die vastgelegd in artikel 65/2, door de Koning verhoogd vanaf 1 januari 2013 in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2 zonder de opzegtermijnen vastgelegd in artikel 65/2 te kunnen overschrijden.

[...] ».

Op grond van die bepalingen konden derhalve bij koninklijk besluit voor bepaalde sectoren, afwijkende opzeggingstermijnen worden bepaald.

B.2.3. 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 Arbeidsovereenkomstenwet 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.

B.2.4. Rekening houdend met het bestaan van dergelijke bijzondere regelingen voor bepaalde sectoren heeft de wetgever een specifieke overgangsmaatregel genomen, die is vervat in artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut :

« In afwijking van artikel 37/2, §§ 1 en 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 67, moeten, voor de opzeggingen ter kennis gebracht tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017, de opzeggingstermijnen bepaald in paragraaf 2 worden nageleefd, indien de opzeggingstermijn, in geval van opzegging gegeven door de werkgever, op 31 december 2013 werd vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3,

§ 2, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en op die datum lager was dan de termijn bepaald in paragraaf 2, eerste lid.

Het eerste lid is niet van toepassing wanneer de opzeggingstermijn, vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en lager dan paragraaf 2, eerste lid, slechts betrekking heeft op een anciënniteit beperkt tot één jaar.

Dit artikel is evenwel niet van toepassing op de bij koninklijk besluit vastgestelde opzeggingstermijnen in het kader van een herstructurering, met het oog op een rustpensioen of in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ».

In die sectoren, waar de opzeggingstermijnen op 31 december 2013, in geval van opzegging door de werkgever, vastgesteld bij koninklijk besluit krachtens de artikelen 61 of 65/3, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet, lager waren dan die bepaald in artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut, heeft de wetgever die opzeggingstermijnen opgetrokken naar het niveau bepaald bij dat artikel 70, § 2.

B.2.5. Artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut bepaalt :

« De na te leven opzeggingstermijnen in geval van kennisgeving van een opzegging door de werkgever in de omstandigheden bedoeld in paragraaf 1, zijn de volgende :

- twee weken wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

- vier weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;

- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;

- zes weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan tien jaar anciënniteit tellen;

- acht weken wat de werknemers betreft die tussen tien jaar en minder dan vijftien jaar anciënniteit tellen;

- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien jaar en minder dan twintig jaar anciënniteit tellen;

– zestien weken wat de werknemers betreft die minstens twintig jaar anciënniteit tellen.

De na te leven opzeggingstermijnen in geval van kennisgeving van een opzegging door de werknemer in de omstandigheden bedoeld in paragraaf 1, zijn de volgende :

- een week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;
- twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;
- drie weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan tien jaar anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen tien jaar en minder dan vijftien jaar anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien jaar en minder dan twintig jaar anciënniteit tellen;
- acht weken wat de werknemers betreft die minstens twintig jaar anciënniteit tellen ».

B.2.6. Voor de sectoren waarvoor de specifieke overgangsmaatregel van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut geldt, dienen de opzeggingstermijnen in geval van een opzegging tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017 niet bepaald te worden overeenkomstig de algemene opzeggingsregeling, maar overeenkomstig artikel 70, § 2, van die wet.

« Werknemers die op 31 december 2013 aanspraak maken op een opzeggingstermijn die lager ligt dan het in cao nr. 75 vervatte algemeen minimum (omdat deze lagere termijnen in hun sector naderhand werden afgesproken) zullen meteen overstappen naar de hogere termijnen die op hen vroeger ook al van toepassing waren: voor hen zullen de opzeggingstermijnen bepaald bij cao nr. 75 dus retroactief gelden. Hun vroeger opgebouwde anciënniteit zal meteen worden berekend alsof hun opzeggingstermijnen steeds volgens cao nr. 75 waren bepaald » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, p. 9).

Voor de betrokken sectoren dienen de opzeggingstermijnen in geval van een opzegging vanaf 1 januari 2018 te worden bepaald overeenkomstig de algemene opzeggingsregeling van artikel 37/2, §§ 1 en 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 45).

Volgens de memorie van toelichting wordt « de geleidelijke overgang naar de nieuwe opzeggingstermijnen [...] voor de hier geïdende sectoren gerechtvaardigd geacht door het feit dat een onmiddellijke sprong naar de nieuwe opzeggingstermijnen de werkgelegenheid in de sector ernstig zou kunnen ontwrichten » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 45).

B.2.7. Artikel 70, § 3, van de Wet Eenheidsstatuut bepaalt voorts :

« Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of een paritair subcomité kunnen de bij paragraaf 2 bepaalde opzeggingstermijnen sneller evolueren in de richting van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, §§ 1 en 2 van voornoemde wet van 3 juli 1978 ».

B.3. Het in het eerste middel bestreden artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut bepaalt :

« In afwijking van paragraaf 1, zijn de opzeggingstermijnen bepaald in paragraaf 2 van toepassing, op de werkgevers en de werknemers, indien cumulatief aan de volgende voorwaarden is voldaan :

1° de opzeggingstermijn werd op 31 december 2013 vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en was op die datum lager dan de termijn bepaald in de tweede paragraaf;

2° de werknemer heeft geen vaste plaats van tewerkstelling;

3° de werknemer voert gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen één of meer van volgende activiteiten uit :

- a) graafwerken;
- b) grondwerken;
- c) funderings- en verstevigingswerken;
- d) waterbouwkundige werken;
- e) wegenwerken;
- f) landbouwwerken;
- g) plaatsing van nutsleidingen;
- h) bouwwerken;
- i) montage en demontage van, inzonderheid geprefabriceerde elementen, liggers en kolommen;
- j) inrichtings- of uitrustingswerken;
- k) verbouwingswerken;
- l) vernieuwbouw;
- m) herstellingswerken;

- n) ontmantelingswerken;
- o) sloopwerken;
- p) instandhoudingswerken;
- q) onderhouds-, schilder- en reinigingswerken;
- r) saneringswerken;
- s) afwerkingswerkzaamheden behorende bij één of meer werken bedoeld in de punten a) tot r) ».

Wat de ontvankelijkheid betreft

B.4.1. De verzoekende partijen vorderen in hun respectieve hoedanigheden van representatieve werknemersorganisaties (eerste tot en met vijfde verzoekende partij), van voorzitters van die vakorganisaties (zesde tot en met tiende verzoekende partij), van vakbondsafgevaardigden (elfde tot en met zestiende verzoekende partij) of ook uit eigen naam als werknemer (elfde tot en met zestiende verzoekende partij) de vernietiging van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut.

B.4.2. De Ministerraad voert in eerste instantie aan dat geen van de verzoekende partijen doet blijken van het rechtens vereiste belang bij haar beroep.

B.4.3. Zonder dat het nodig is het belang van elk van de verzoekende partijen in elk van de aangevoerde hoedanigheden te onderzoeken, volstaat het vast te stellen dat de elfde verzoekende partij, die haar arbeidsovereenkomst voor arbeiders bij een onderneming die ressorteert onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf voorlegt, alsook loonfiches waarin onder rubriek 3211 een « mobiliteitsvergoeding passagier » is opgenomen, aldus voldoende aannemelijk maakt dat zij als arbeider valt onder het toepassingsgebied van de bestreden bepaling, die haar rechtstreeks en ongunstig kan raken doordat zij niet gerechtigd is op de algemene opzeggingstermijnen waarin artikel 3 van de bestreden wet voorziet.

B.5.1. De verzoekende partijen voeren aan dat artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut in strijd is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in

samenhang gelezen met artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, doordat het de werknemers die onder de bestreden bepaling vallen, verschillend behandelt zonder dat daarvoor objectieve en pertinente criteria en een redelijke verantwoording bestaan, en zonder dat het evenredigheidsbeginsel in acht wordt genomen.

De verzoekende partijen voeren bovendien de schending aan van de artikelen 10, 11 en 23 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, met artikel 4, lid 4, van het herziene Europees Sociaal Handvest, met artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en met artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten. Die bepalingen waarborgen het recht van alle werknemers op een redelijke opzeggingstermijn, als onderdeel van het recht op een billijke en gelijke beloning, alsook het recht op menselijke waardigheid.

De verzoekende partijen klagen een eerste verschil in behandeling aan tussen, enerzijds, de werknemers (arbeiders) die cumulatief beantwoorden aan de drie criteria van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut en die onder een uitzonderingsstelsel vallen, en, anderzijds, alle andere werknemers, voor wie de algemene, in artikel 3 van die wet bepaalde uniforme opzeggingstermijnen gelden.

De verzoekende partijen klagen een tweede verschil in behandeling aan tussen, enerzijds, de werknemers (arbeiders) die cumulatief beantwoorden aan de criteria van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut en die voor onbepaalde tijd onder een uitzonderingsstelsel vallen, en, anderzijds, alle andere werknemers of de werknemers die onder artikel 70, § 1, van die wet vallen en die uiterlijk na 31 december 2017 eveneens recht hebben op de uniforme opzeggingstermijnen.

B.5.2. In tegenstelling tot wat de Ministerraad aanvoert, maken de verzoekende partijen voldoende duidelijk welke categorieën van personen in het licht van de toetsing aan het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie moeten worden vergeleken, zijnde de werknemers die vallen onder de niet in de tijd beperkte regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut, ten opzichte van, enerzijds, de werknemers die vallen onder de algemene opzeggingsregeling van artikel 3 van die wet en, anderzijds, de werknemers die vallen onder de in de tijd beperkte overgangsregeling van artikel 70, § 1, van die wet.

B.5.3. In tegenstelling tot wat de Ministerraad nog aanvoert, is het middel ook voldoende duidelijk in zoverre het niet alleen de schending aanvoert van de artikelen 10 en 11, maar ook van artikel 23 van de Grondwet en van de in het middel aangehaalde verdragsrechtelijke bepalingen, in samenhang gelezen met de voormelde grondwetsbepalingen.

Het onderzoek van de aangevoerde schending van de voormelde grondwetsbepalingen, in samenhang gelezen met de aangehaalde verdragsrechtelijke bepalingen, is afhankelijk van de draagwijdte van de bestreden bepaling en wordt bij het onderzoek ten gronde gevoegd.

Ten gronde

B.6. Bij zijn arrest nr. 125/2011 heeft het Hof geoordeeld dat de artikelen 52, § 1, tweede tot vierde lid, en 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet in strijd waren met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Die bepalingen hielden een verschil in behandeling in tussen arbeiders en bedienden wat betreft de opzeggingstermijnen en wat betreft de carenzdag.

Het Hof was met name van oordeel dat het niet langer verantwoord was, achttien jaar nadat het in zijn arrest nr. 56/93 had geoordeeld dat het criterium van onderscheid tussen arbeiders en bedienden op basis van de manuele *versus* intellectuele arbeid niet objectief en redelijk verantwoord was, dat de voormelde verschillen « nog geruime tijd kunnen worden behouden, waardoor een toestand van manifeste ongrondwettigheid zou worden bestendig ».

B.7. Het bestreden artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut sluit de werknemers die beantwoorden aan de drie daarin vermelde criteria uit van de algemene – voor arbeiders en bedienden uniforme – regeling van de opzeggingstermijnen die in het in B.2.1 geciteerde artikel 3 van die wet zijn vastgelegd en die zijn ingevoegd in artikel 37/2 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Weliswaar wordt de situatie van de betrokken werknemers verbeterd wat de opzeggingstermijnen betreft, doordat ook voor hen – zoals voor de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut – voortaan de nieuwe opzeggingstermijnen gelden van artikel 70, § 2, van die wet, geciteerd in B.2.5.

Bij een anciënniteit van de werknemers tot drie maanden zijn de opzeggingstermijnen nog dezelfde, maar na verloop van tijd zijn er steeds belangrijkere verschillen tussen de regeling van artikel 70, §§ 2 en 4, van de Wet Eenheidsstatuut en de algemene regeling van artikel 3 ervan. Bij een anciënniteit van achttien maanden belooft het verschil tussen de eerste regeling (vijf weken) en de tweede (tien weken) al het dubbele. Bij een anciënniteit van twintig jaar belooft de maximale opzeggingstermijn in artikel 70, § 2, zestien weken, terwijl in de algemene regeling de termijnen blijven toenemen tot 82 weken - meer dan het vijfvoudige - bij veertig jaar anciënniteit.

B.8. Worden onderworpen aan de maatregel van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut, de werknemers die cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden :

- de opzeggingstermijn op 31 december 2013 werd vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van voormelde wet van 3 juli 1978 en die opzeggingstermijn was op die datum lager dan de termijn bepaald in paragraaf 2;

- geen vaste plaats van tewerkstelling hebben;

- gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen een of meer van de in dat artikel opgesomde activiteiten uitvoeren.

De parlementaire voorbereiding van de Wet Eenheidsstatuut doet blijken dat de arbeiders van de bouwsector – of althans een groot deel daarvan – worden beoogd (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, pp. 9, 12, 14, 16-19, 22, 27, 29 en 32-33; Senaat, 2013-2014, nr. 5-2396/2, pp. 10, 14, 20 en 25).

B.9. Het eerste criterium voor de toepassing van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut bestaat erin dat voor de betrokken werknemer op 31 december 2013 (de datum voorafgaand aan de inwerkingtreding van de bestreden wet) door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet een opzeggingstermijn was bepaald die lager was dan de termijn bepaald in artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut.

Op basis van artikel 61 van de Arbeidsovereenkomstenwet waren voor de arbeiders uit de bouwsector specifieke, van artikel 59, tweede en derde lid, van die wet afwijkende opzeggingstermijnen vastgesteld.

Artikel 2 van het koninklijk besluit van 13 januari 1982 « tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren » bepaalde :

« Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere onder de volgende voorwaarden :

a) wanneer het werklieden betreft die minder dan zes maand ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming zijn, is de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn op drie dagen en deze welke door de werkman dient nageleefd, op één werkdag vastgesteld;

b) wanneer het werklieden betreft die van zes maand tot minder dan drie jaar ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming zijn, is de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn op veertien dagen en deze welke door de werkman dient nageleefd, op zeven dagen vastgesteld.

[...] ».

Bij koninklijk besluit van 10 december 2012 « tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden, waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is, van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren (PC 124) », dat in werking is getreden op 1 januari 2013, werden de opzeggingstermijnen voor die arbeiders bepaald als volgt :

« Art. 3. In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op :

a) vier werkdagen wat de werklieden betreft die minder dan zes maanden anciënniteit in de onderneming tellen;

b) zestien dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan drie jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

c) tweeëndertig dagen wat de werklieden betreft die tussen drie en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

d) vierenzestig dagen wat de werklieden betreft die twintig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen. Voor de toepassing van dit artikel wordt als werkdag beschouwd, iedere kalenderdag, met uitzondering van de zondagen, feestdagen en dagen waarop, krachtens de voor de bouwnijverheid geldende reglementering, niet mag worden gewerkt ».

Voor de arbeiders die ressorteerden uit de bouwsector (paritair comité nr. 124) waren er dus op 31 december 2013 opzeggingstermijnen die lager waren dan die welke zijn vastgesteld bij artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut.

B.10. De toepassing van het eerste criterium van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut heeft betrekking op werknemers die ressorteren onder een van de paritaire comités in sectoren waarvoor opzeggingstermijnen zijn vastgesteld die op 31 december 2013 lager waren dan die van de sectoren waarvoor de op 10 februari 2000 bij koninklijk besluit algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden (*Belgisch Staatsblad*, 26 februari 2000), van toepassing was, nu de opzeggingstermijnen van die cao nr. 75 bij ontslag door de werkgever voor een arbeider met een anciënniteit van zes maanden of meer, dezelfde zijn als die van artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut alsook van het vroegere artikel 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet, zoals aangevuld bij artikel 4 van de wet van 22 april 2003, wanneer de opzegging uitging van een werkgever die niet onder het toepassingsgebied valt van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Die regelingen hebben alle gemeen dat zij betrekking hebben op de situatie van arbeiders (werklieden), niet van bedienden, wat de opzeggingstermijnen betreft.

Het door de wetgever gekozen eerste criterium van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut blijft derhalve, zij het onrechtstreeks, gebaseerd op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

B.11. Het eerste criterium van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut, in de hypothese van een opzegging door de werkgever, is hetzelfde als dat voor de toepassing van artikel 70, § 1, van die wet, dat niet is bestreden.

Het verschil tussen de regeling van artikel 70, § 4, en die van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut bestaat erin dat de eerste regeling permanent is en de tweede een overgangsregeling inhoudt. De regeling van artikel 70, § 1, heeft immers betrekking op de opzeggingen die tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017 ter kennis zijn gebracht. Voor de in artikel 70, § 1, bedoelde werknemers (arbeiders) dienen de opzeggingstermijnen in geval van een opzegging vanaf 1 januari 2018 te worden bepaald overeenkomstig de algemene opzeggingsregeling van artikel 37/2 van de Arbeidsovereenkomstenwet, ingevoegd bij artikel 3 van de bestreden wet.

B.12. Zoals blijkt uit de parlementaire voorbereiding is de tot stand gebrachte regeling het resultaat van een zeer moeizaam bereikt compromis in een aangelegenheid waarvoor niet alleen voor de verschillen in de opzeggingstermijnen, maar ook voor de andere historisch gegroeide verschillen tussen arbeiders en bedienden oplossingen dienden te worden gezocht.

Het Hof houdt zowel rekening met de aard van de betrokken sociaal-economische aangelegenheid, waarin de inbreng van de sociale partners zo kenmerkend is voor het Belgisch sociaal overlegmodel, als met het gegeven dat de aanpassing van de opzeggingstermijnen in het belang van de arbeiders gepaard gaat met de vrees dat in volle tijden van crisis op de arbeidsmarkt nog meer betrekkingen verloren zouden gaan.

B.13. Indien het derhalve nog redelijk verantwoord zou zijn dat, voor die sectoren waar de sociale partners en de wetgever inmiddels inspanningen hebben gedaan om de verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen te milderen door middel van de voormelde cao nr. 75 en 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 », bij artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut is voorzien in een overgangsregeling die de gelijkstelling tussen de arbeiders en bedienden op het stuk van de opzeggingstermijnen tegen 1 januari 2018 voltooit, kan evenwel niet worden aangenomen dat voor de categorie van arbeiders die in artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut is beoogd, een in de tijd onbeperkte discriminatie van die arbeiders op het stuk van de opzeggingstermijnen wordt gehandhaafd zonder dat daarvoor een redelijke verantwoording bestaat.

B.14.1. De verantwoording van het voorontwerp van de bestreden bepaling luidde aanvankelijk als volgt :

« ‘ [...]

De in deze sector gehanteerde opzeggingstermijnen worden gecompenseerd door de schaarste aan betrokken werknemers, waarop zowel van werkgevers- als van werknemerszijde al sinds lang wordt gewezen.

Met het oog op de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van werknemers en de kwaliteit van de arbeid, kan deze uitzondering voor de betrokken activiteiten die aan de voorwaarden voldoen worden geëvalueerd. ’

Wat laatstgenoemde regeling betreft, wordt aan die verantwoording door de gemachtigde nog het volgende toegevoegd :

‘ Naast de schaarste op de arbeidsmarkt, is de uitzondering gerechtvaardigd door het zeer specifieke stelsel van waarborg van bestaanszekerheid dat deze bouwarbeiders beschermt, en dat gekoppeld is aan een tewerkstelling in de sector (niet gekoppeld aan één werkgever). Verlies van werk wordt zo opgevangen. ’ » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 112).

De Raad van State merkte hieromtrent op :

« 10.3. Het is zeer de vraag of de ontworpen afwijking op de harmonisering van de opzeggingstermijnen in het licht van de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof wel toelaatbaar is (zie ook *supra*, opmerking 8.2). Die vraag klemt des te meer wanneer die afwijkende regeling niet beperkt is in de tijd en bovendien enkel geldt voor een specifieke sector (artikel 70, § 4, van het ontwerp).

Wat de nieuwe vorm van ongelijke behandeling betreft die uit die afwijkende regeling voortvloeit, komt vooral de verantwoording voor de regeling die niet beperkt is in de tijd als problematisch voor. Aangezien een schaarste op de arbeidsmarkt in de meeste gevallen een tijdelijk probleem is, of minstens een gegeven is dat evolutief van aard is, wordt niet ingezien waarom die regeling niet in de tijd kan worden beperkt. Bovendien is het niet duidelijk waarom die regeling dan enkel geldt voor de in artikel 70, § 4, van het ontwerp bepaalde werknemers en bijvoorbeeld niet ook voor andere werknemers in knelpuntberoepen » (*ibid.*, pp. 112-113).

B.14.2. De memorie van toelichting heeft derhalve de aanvankelijke verantwoording als volgt gepreciseerd :

« De toepassing van de korte opzeggingstermijnen voor werknemers tewerkgesteld op tijdelijke en mobiele werkplaatsen wordt verantwoord door doelstemming [lees : de

doelstelling] om voor deze werknemers de sociale bescherming die gepaard gaat met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur te handhaven.

Deze werknemers hebben vandaag immers over het algemeen een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, ondanks de tijdelijke aard van hun werkzaamheden op de plaatsen van tewerkstelling/werven. Ze genieten dus van een volledige sociale bescherming - in het bijzonder de bestaanszekerheid - die verbonden is aan een contract van onbepaalde duur. Deze situatie is mogelijk omwille van de korte opzeggingstermijnen die tot op vandaag op deze werknemers van toepassing zijn.

Bij gebrek aan een uitzonderingsregeling, zou een verlenging van de opzeggingstermijnen ingevolge de toepassing van de nieuwe geharmoniseerde opzegregeling, tot gevolg hebben dat het gebruik van overeenkomsten van onbepaalde duur zou stoppen. Op deze manier zou het sociaal statuut van werknemers tewerkgesteld op plaatsen van tewerkstelling/tijdelijke en mobiele werkplaatsen verzwakt worden. De overeenkomst van onbepaalde duur zal er op grote schaal vervangen worden door vormen van tijdelijke arbeid (niet-openvolgende overeenkomsten van bepaalde duur, overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk, eerder seizoensgebonden overeenkomsten, ...).

Het verschil in behandeling van de werknemers geïsoleerd door het uitzonderingsregime ten aanzien van andere werknemers (die werken op vaste plaatsen van tewerkstelling) is objectief gemotiveerd door de noodzaak de sociale bescherming van deze categorie van werknemers te bewaren » (*ibid.*, pp. 45-46).

B.14.3. De aldus uiteengezette redenen kunnen het in de tijd onbeperkte karakter van de bestreden maatregel niet redelijk verantwoord. Bovendien betreft die maatregel enkel die specifieke categorie van arbeiders en brengt hij geen gelijkstelling met de situatie van de bedienden mee.

Ook al heeft de beoogde categorie van arbeiders «over het algemeen een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, ondanks de tijdelijke aard van hun werkzaamheden », dan nog zou daaruit niet kunnen worden afgeleid dat die categorie van arbeiders, meer dan andere categorieën van werknemers, het risico loopt dat bij een aanpassing van de opzeggingstermijnen, minstens tot het niveau van het overgangsstelsel van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut, de overeenkomsten van onbepaalde duur « op grote schaal vervangen worden door vormen van tijdelijke arbeid ».

Indien men evenwel tot zulk een vaststelling zou komen, zou het aan de wetgever staan om maatregelen te nemen ter bestrijding van de eventuele neveneffecten van de harmonisatie van de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden, zonder dat het evenwel noodzakelijk is die harmonisatie ter discussie te stellen.

B.15. Door het hanteren van de twee andere criteria van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut – de vereiste van een tewerkstelling zonder vaste plaats en de vereiste « gewoonlijke » uitoefening van de in dat artikel opgesomde activiteiten op tijdelijke en mobiele werkplaatsen – doet de bestreden maatregel bovendien in de bouwsector nieuwe verschillen in behandeling ontstaan tussen werknemers van die sector, op basis van criteria die geen voldoende pertinent verband houden met het aangegeven doel dat erin zou bestaan de sociale bescherming van die specifieke categorie van personen te vrijwaren.

Uit de parlementaire voorbereiding blijkt niet – en de Ministerraad toont niet aan – welke objectieve gegevens zouden verantwoorden dat de nood aan sociale bescherming zich het meest zou doen gevoelen voor enkel die arbeiders die zich in een situatie bevinden die overeenstemt met de drie criteria vermeld in artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut.

Weliswaar bepaalt artikel 70, § 3, van de Wet Eenheidsstatuut dat de bij paragraaf 2 vastgestelde opzeggingstermijnen door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of in een paritair subcomité « sneller [kunnen] evolueren in de richting van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, §§ 1 en 2 van voornoemde wet van 3 juli 1978 », maar met die loutere mogelijkheid wordt de discriminatie van de overige arbeiders nochtans niet verholpen.

B.16. De bestreden maatregel van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut – die een permanent verschil in behandeling laat voortbestaan tussen arbeiders en bedienden wat de opzeggingstermijnen betreft – berust niet op een redelijke verantwoording.

Het eerste middel is gegrond in zoverre het de schending aanvoert van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut dient te worden vernietigd.

B.17. Nu een onderzoek van de overige in het eerste middel aangehaalde referentienormen niet kan leiden tot een ruimere vernietiging, is er geen aanleiding om het middel in dat opzicht te onderzoeken.

B.18.1. De Ministerraad en de tussenkomende partij vragen dat het Hof, indien het zou besluiten tot de vernietiging van de bestreden bepaling, de gevolgen ervan zou handhaven gedurende een zekere tijd.

B.18.2. Er blijft krachtens de huidige regeling van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut nog altijd een substantieel verschil bestaan tussen arbeiders en bedienden wat hun opzeggingstermijnen betreft, maar dat verschil houdt ten minste op te bestaan op 1 januari 2018. De regeling van dat artikel zal in ieder geval op de meeste arbeiders uit de bouwsector van toepassing zijn.

Wat het voorliggende verschil in behandeling betreft, zou een niet-gemoduleerde vernietiging van het bestreden artikel 70, § 4, leiden tot een aanzienlijke rechtsonzekerheid en een groot aantal werkgevers die, door die vernietiging, onmiddellijk zouden worden geconfronteerd met de verplichting om heel wat langere opzeggingstermijnen dan die welke bij de bestreden bepaling zijn vastgesteld in acht te nemen, in ernstige financiële moeilijkheden kunnen brengen.

B.19. De gevolgen van het vernietigde artikel 70, § 4, moeten derhalve tot uiterlijk 31 december 2017 worden gehandhaafd.

Ten aanzien van artikel 97 van de wet van 26 december 2013

Wat de bestreden bepaling betreft

B.20. In het tweede middel, gericht tegen artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut, klagen de verzoekende partijen aan dat zowel de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van die wet als de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 1 ervan worden uitgesloten van de ontslagcompensatievergoeding die krachtens de bestreden bepaling aan andere werknemers wordt toegekend. Werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut, blijven tot 31 december 2017 verstoken van die vergoeding, terwijl werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van die wet voor onbepaalde tijd worden uitgesloten.

De verzoekende partijen voeren een schending aan van de artikelen 10, 11 en 23 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, met artikel 4, lid 4, van het herziene Europees Sociaal Handvest, met artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en met artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten.

B.21. Artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut bepaalt :

« In artikel 7 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 1 februari 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 1, derde lid, wordt aangevuld met de bepalingen onder zf), luidende :

‘ zf) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de uitbetaling verzekeren van een ontslagcompensatievergoeding aan werknemers waarvan de duur van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wetgeving minstens gedeeltelijk moet worden bepaald op basis van de anciënniteit verworven als arbeider in de periode gelegen vóór 1 januari 2014. ’;

2° er wordt een § 1*sexies* ingevoegd, luidende :

‘ § 1*sexies*. De vergoeding bedoeld in § 1, derde lid, zf), compenseert, volgens de regels bepaald door de Koning, het verschil tussen enerzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever moet toekennen en anderzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever zou toegekend hebben alsof de totale anciënniteit van de werknemer volledig verworven was na 31 december 2013.

De vergoeding wordt slechts toegekend indien de werknemer gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen vóór 1 januari 2014;

2° de arbeidsovereenkomst bedoeld in 1° is een arbeidsovereenkomst voor werklieden in de zin van artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of in de zin van artikel 7*bis* van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, of bedoeld door Titel V van de voormelde wet van 3 juli 1978;

3° hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden :

a) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt ten minste dertig jaar op de dag waarop 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 wordt bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*;

- b) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2014 ten minste twintig jaar;
- c) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2015 ten minste vijftien jaar;
- d) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2016 ten minste tien jaar;
- e) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2017 minder dan tien jaar;

4° hij wordt ontslagen na 31 december 2013.

De werknemer op wie artikel 70 van voormelde wet van toepassing is, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding.

[...]’;

[...]».

Artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut voorziet in een ontslagcompensatievergoeding voor werknemers van wie de duur van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wetgeving minstens gedeeltelijk moet worden bepaald op basis van de anciënniteit verworven als arbeider in de periode gelegen vóór 1 januari 2014.

De bestreden bepaling sluit evenwel de werknemers op wie artikel 70 van de Wet Eenheidsstatuut van toepassing is uit van die ontslagcompensatievergoeding.

Wat de ontvankelijkheid betreft

B.22.1. De Ministerraad voert in eerste instantie aan dat geen van de verzoekende partijen doet blijken van het rechtens vereiste belang om een vernietiging van artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut te vorderen. In zijn memorie van wederantwoord voert de Ministerraad aan dat de verzoekende partijen die zich beroepen op hun hoedanigheid van werknemer in de bouwsector hoogstens kunnen aantonen dat zij onder de werkingssfeer van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut vallen en een belang kunnen hebben om artikel 97 van die wet aan te vechten nu die bepaling hen de ontslagcompensatievergoeding ontzegt.

B.22.2. Zonder dat het nodig is het belang van elk van de verzoekende partijen in elk van de aangevoerde hoedanigheden te onderzoeken, volstaat het vast te stellen dat de elfde verzoekende partij, die haar arbeidsovereenkomst voor arbeiders bij een onderneming die ressorteert onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf voorlegt, aldus voldoende aannemelijk maakt dat zij behoort tot de categorie van personen die krachtens de bestreden bepaling worden uitgesloten van de ontslagcompensatievergoeding waarin artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut voorziet.

Die verzoekende partij doet derhalve blijken van een belang om die uitsluiting aan te vechten.

B.23.1. In tegenstelling tot wat de Ministerraad aanvoert, kunnen de in artikel 70 van de Wet Eenheidsstatuut bedoelde werknemers in het licht van het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie worden vergeleken met andere werknemers, wanneer het erop aankomt te bepalen of zij al dan niet aanspraak zouden kunnen maken op de ontslagcompensatievergoeding.

B.23.2. In tegenstelling tot wat de Ministerraad nog aanvoert, is het middel ook voldoende duidelijk in zoverre het niet alleen de schending aanvoert van de artikelen 10 en 11, maar ook van artikel 23 van de Grondwet en van de in het middel aangehaalde verdragsrechtelijke bepalingen, in samenhang gelezen met de voormelde grondwetsbepalingen.

Het onderzoek van de aangevoerde schending van de voormelde grondwetsbepalingen, in samenhang gelezen met de aangehaalde verdragsrechtelijke bepalingen, is evenwel afhankelijk van de draagwijdte van de bestreden bepaling en wordt bij het onderzoek ten gronde gevoegd.

Ten gronde

B.24.1. In de memorie van toelichting wordt de bestreden bepaling als volgt verantwoord :

« Door artikel 97 wordt aan de RVA een bijkomende taak toegewezen, namelijk het betalen van de ontslagcompensatievergoeding.

Voor (ex-)arbeiders die een anciënniteit bewijzen die gedeeltelijk vóór 1 januari 2014 en gedeeltelijk vanaf 1 januari 2014 gelegen is, wordt de opzeggingstermijn of daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding gedeeltelijk berekend volgens de oude wetgeving voor wat de anciënniteit betreft vóór 1 januari 2014, en gedeeltelijk volgens de nieuwe wetgeving voor wat de anciënniteit betreft vanaf 1 januari 2014. De bedoeling is evenwel niet dat deze werknemers voor altijd het ‘nadeel’ van de anciënniteit vóór 1 januari 2014 ondervinden. Daarom zullen zij volgens een bepaald tijdpad worden geïntegreerd in de nieuwe wetgeving. Vanaf een bepaald ogenblik zal men er van uitgaan dat hun anciënniteit volledig verworven is onder de nieuwe wetgeving, zelfs al is die voor een stuk verworven vóór 1 januari 2014.

De werkgever zal de werknemer in dat geval evenwel geen opzeggingstermijn of -vergoeding toekennen volgens de nieuwe wetgeving, maar wel nog steeds de berekening maken op basis van een stuk anciënniteit vóór 1 januari 2014 en een stuk anciënniteit vanaf 1 januari 2014.

De RVA zal het verschil tussen het bedrag dat de werkgever betaalt en het bedrag waarop de werknemer volgens de nieuwe wetgeving recht heeft, bijpassen in de vorm van een ontslagcompensatievergoeding.

[...]

Er is ook toegevoegd dat de werknemers die tijdelijk of definitief onder een afwijkende regeling inzake opzegtermijnen vallen, niet gerechtigd zijn op de ontslagcompensatievergoeding » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, pp. 56-57).

B.24.2. In het verslag van de Commissie voor Sociale Zaken van de Kamer van volksvertegenwoordigers is vermeld :

« Werknemers die onder de uitzonderingsregeling vallen, hebben geen recht op de ontslagcompensatievergoeding : omdat de nieuwe opzeggingstermijnen voor hen niet gelden, is er geen reden om de niet-toepassing van die termijnen in het verleden te compenseren. Deze werknemers blijven wel aanspraak maken op de ontslaguitkering » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, p. 10, en Senaat, 2013-2014, nr. 5-2396/2, p. 11).

B.25. De artikelen 67, 68 en 69 van de Wet Eenheidsstatuut, die een algemeen overgangsstelsel inhouden voor de werknemers die reeds in dienst waren vóór de inwerkingtreding van de Wet Eenheidsstatuut, bepalen :

« Art. 67. De na te leven opzeggingstermijn in geval van ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer van werknemers wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, wordt vastgesteld door de twee termijnen die berekend worden zoals respectievelijk bepaald in de artikelen 68 en 69, op te tellen.

Art. 68. Het eerste deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013.

Die termijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever, met een minimum van drie maanden.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, bij opzegging door de bediende, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit, met een maximum van vier en een halve maand indien zijn jaarlijks loon 64.508 euro niet overschrijdt op 31 december 2013 of zes maanden indien zijn jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 euro overschrijdt.

Art. 69. Het tweede deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

De termijn wordt vastgesteld volgens de wettelijke of reglementaire regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging.

[...] ».

B.26.1. Zoals blijkt uit de in B.24.1 geciteerde parlementaire voorbereiding, is de ontslagcompensatievergoeding van toepassing op werknemers van wie de opzeggingstermijn of de daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding ten minste gedeeltelijk wordt vastgesteld op basis van de anciënniteit die als arbeider werd verworven in de periode voorafgaand aan 1 januari 2014, en voor wie ervan zal worden uitgegaan dat de anciënniteit volledig na die datum werd verworven zodat de opzeggingstermijn of de daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding wordt berekend op grond van de nieuwe wetgeving, die voor hen gunstiger is. De wetgever heeft geoordeeld dat het aangewezen was de last van langere opzeggingstermijnen of hogere opzeggingsvergoedingen niet alleen aan de werkgever op te leggen. Zo mag die laatste de anciënniteit van een werknemer en bijgevolg de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding gedeeltelijk op basis van de vroegere wetgeving en gedeeltelijk op basis van de nieuwe berekenen, terwijl de Rijksdienst voor

Arbeidsvoorziening het verschil tussen het aldus berekende bedrag en het bedrag waarop de werknemer volgens de nieuwe wet recht heeft, moet bijpassen.

B.26.2. Werknemers op wie artikel 70 van de Wet Eenheidsstatuut van toepassing is, zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van het bestreden artikel 97 omdat, zoals de Ministerraad opmerkt, de opzeggingstermijnen of de daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoedingen beantwoorden aan regels die afwijken van de nieuwe bepalingen die voor alle werknemers gelden. Zoals in de parlementaire voorbereiding van de bestreden bepaling erop is gewezen, was er, doordat de nieuwe opzeggingstermijnen niet op die categorie van toepassing waren, geen reden om in enige compensatie, van welke aard ook, te voorzien.

Zoals in B.16 is vermeld, berust de maatregel van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut, die een permanent verschil in behandeling laat voortbestaan tussen arbeiders en bedienden wat de opzeggingstermijnen betreft, evenwel niet op een redelijke verantwoording, en schendt hij bijgevolg de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

De huidige regeling van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut laat een substantieel verschil voortbestaan tussen arbeiders en bedienden wat de opzeggingstermijnen betreft, maar dat verschil houdt ten minste op te bestaan met ingang van 1 januari 2018.

B.26.3. Aangezien de werknemers die met die bepalingen te maken hebben een anciënniteit kunnen hebben verworven volgens de vroegere wetgeving en de nadelen daarvan kunnen ondervinden voor wat betreft de berekening van de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding, terwijl de nieuwe opzeggingstermijnen op hen moeten worden toegepast vanaf 1 januari 2018, moeten zij de vergoeding kunnen genieten die ertoe strekt de niet-toepassing van de nieuwe termijnen voor de periode die aan die datum voorafgaat, te compenseren.

B.26.4. De Ministerraad voert nog aan dat de arbeiders die vallen onder de afwijkende regeling van artikel 70 van de Wet Eenheidsstatuut bepaalde voordelen blijven genieten, zoals de bij de wet van 12 april 2011 ingevoerde ontslaguitkering (artikel 98 van de Wet Eenheidsstatuut) en eventuele aanvullende vergoedingen (artikel 94 van de Wet Eenheidsstatuut). Het volstaat evenwel niet om te wijzen op een aantal maatregelen die in

bepaalde omstandigheden in het voordeel kunnen zijn van die werknemers om te dezen het verschil in behandeling wat de ontslagcompensatievergoeding betreft te kunnen verantwoorden.

B.27. De bestreden maatregel berust derhalve niet op een redelijke verantwoording.

Het tweede middel is gegrond in zoverre het de schending aanvoert van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. In artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut dient het volgende lid te worden vernietigd : « De werknemer op wie artikel 70 van voormelde wet van toepassing is, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding ».

B.28. Nu een onderzoek van de overige in het tweede middel aangehaalde referentienormen niet kan leiden tot een ruimere vernietiging, is er geen aanleiding om het middel in dat opzicht te onderzoeken.

B.29. De Ministerraad en de tussenkommende partij vragen dat het Hof, indien het zou besluiten tot de vernietiging van de bestreden bepaling, de gevolgen ervan zou handhaven gedurende een zekere tijd.

B.30. Rekening houdend met het feit dat de gevolgen van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut worden gehandhaafd tot 31 december 2017, dienen de gevolgen van het vernietigde lid van artikel 97 tot die datum te worden gehandhaafd.

Om die redenen,

het Hof

- vernietigt artikel 70, § 4, 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;

- vernietigt in artikel 97 van dezelfde wet, het lid « De werknemer op wie artikel 70 van voormelde wet van toepassing is, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding. »;

- handhaaft de gevolgen van de vernietigde bepalingen tot 31 december 2017.

Aldus gewezen in het Nederlands, het Frans en het Duits, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 17 september 2015.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

A. Alen