

Rolnummer 6123
Arrest nr. 10/2016 van 21 januari 2016

## A R R E S T

---

*In zake* : de prejudiciële vraag over de artikelen 39, 59, tweede lid, 86/1 en 86/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals van toepassing vóór 1 januari 2014, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Luik, afdeling Luik.

Het Grondwettelijk Hof,

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

wijst na beraad het volgende arrest :

\*

\* \*

## I. Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging

Bij vonnis van 12 december 2014 in zake V.T. tegen de nv « W.S.C. », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 22 december 2014, heeft de Arbeidsrechtbank te Luik, afdeling Luik, de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schenden de artikelen 39, 59, tweede lid, 86/1 en 86/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals van toepassing vóór 1 januari 2014, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre zij tot gevolg hebben dat, *ceteris paribus* :

- enerzijds, de werkgevers van bedienden die tewerkgesteld waren vanaf 1 januari 2012 of later en die doen blijken van een reële of conventionele anciënniteit tussen tien en twintig jaar, die vóór 1 januari 2014 overgaan tot het ontslag van de genoemde bedienden, wegens dergelijke ontslagen compensatoire opzeggingsvergoedingen moeten betalen die equivalent zijn met het loon voor 360 dagen,

- anderzijds, de werkgevers van arbeiders die tewerkgesteld waren vanaf 1 januari 2012 of later en die doen blijken van een reële of conventionele anciënniteit tussen tien en twintig jaar, die vóór 1 januari 2014 overgaan tot het ontslag van de genoemde arbeiders, wegens dergelijke ontslagen compensatoire opzeggingsvergoedingen moeten betalen die equivalent zijn met het loon voor 28 dagen ? ».

Memories zijn ingediend door :

- V.T., bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. P. Crahay, advocaat bij de balie te Luik;

- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. J. Clesse, advocaat bij de balie te Luik.

Bij beschikking van 16 september 2015 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers F. Daoût en T. Merckx-Van Goey 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 14 oktober 2015 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 14 oktober 2015 in beraad genomen.

De bepalingen van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de rechtspleging en het gebruik van de talen werden toegepast.

## II. De feiten en de rechtspleging in het bodemgeshil

De eisende partij voor de Arbeidsrechtbank te Luik heeft op 31 januari 2012 een voltijdse arbeidsovereenkomst voor bedienden voor onbepaalde duur ondertekend en is vervolgens in november 2013 om dringende redenen ontslagen. Zij betwist de regelmatigheid en de grondslag van dat ontslag voor de verwijzende

rechter. In haar vonnis van 12 december 2014 verklaart de Arbeidsrechtbank te Luik de hoofdvordering ontvankelijk, zegt zij voor recht dat de werkgever op 15 november 2013 aan de arbeidsovereenkomst een einde heeft gemaakt zonder de termijn bepaald in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : de wet van 3 juli 1978), in acht te nemen en zegt zij voor recht dat aan de eisende partij een compensatoire opzeggingsvergoeding verschuldigd is.

Met betrekking tot de compensatoire opzeggingsvergoeding preciseert de Rechtbank dat de verwerende partij wenst dat aan het Hof een prejudiciële vraag wordt gesteld over de verschillende compensatoire opzeggingsvergoedingen voor de arbeiders en de bedienden die tussen 9 juli 2013 en 31 december 2013 zijn ontslagen en die het bewijs van dezelfde anciënniteit leveren.

De Rechtbank wijst erop dat het Hof, bij zijn arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011, het discriminerende karakter van de opzeggingstermijnen en van de carenzdag in geval van ziekte van de arbeiders heeft bevestigd en aan de wetgever twee jaar heeft gelaten om wetgevend op te treden. Het Hof heeft immers geoordeeld dat de gevolgen van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 moeten worden gehandhaafd totdat de wetgever nieuwe bepalingen aanneemt en uiterlijk tot 8 juli 2013.

De Rechtbank wijst erop dat men bijgevolg te maken heeft met een extrinsieke lacune en dat het pas bij de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (hierna : de wet van 26 december 2013), die in werking is getreden op 1 januari 2014, is dat de wetgever op het arrest van het Hof heeft geantwoord. De Rechtbank wijst voorts erop dat 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 (hierna : de wet van 12 april 2011), die in werking is getreden op 1 januari 2012, de artikelen 86/1, 86/2, 86/3 en 86/4 heeft ingevoegd in de wet van 3 juli 1978 en dat, in afwijking van artikel 82, § 3, die artikelen de opzeggingstermijnen beogen voor de bedienden bij wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is ingegaan vanaf 1 januari 2012. Het arrest van het Hof beoogde niet artikel 86/2 van de wet van 12 april 2011 vermits dat artikel nog niet bestond op het ogenblik waarop de rechter de prejudiciële vraag heeft gesteld. De Rechtbank is derhalve van oordeel dat te dezen de werkgever een zeker belang erbij heeft dat de prejudiciële vraag in verband met de bestaanbaarheid van de artikelen 59 en 86/2, § 1, zoals zij tijdens de in het geding zijnde periode bestonden, wordt gesteld. Het Hof zou immers een schending, door artikel 86/2, § 1, van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet kunnen vaststellen. In voorkomend geval zou de werkgever, zo een extrinsieke lacune wordt vastgesteld, de Staat tot tussenkomst en vrijwaring kunnen dagvaarden. Het staat helemaal niet vast dat de enige manier om wetgevend een discriminatie weg te werken bestaat in een aanpassing « naar boven ». De Rechtbank stelt derhalve de hiervoor vermelde prejudiciële vraag.

### III. *In rechte*

- A -

A.1.1. De eisende partij voor de verwijzende rechter wijst allereerst erop dat artikel 59, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 slechts van toepassing is voor de overeenkomsten waarvan de uitvoering begonnen is vóór 1 januari 2012. In het thans voorliggende geschil ging het echter om een overeenkomst waarvan de uitvoering begonnen is na 1 januari 2012. De van toepassing zijnde wetsbepalingen zijn dus de artikelen 65/1 en 65/2 van de wet van 3 juli 1978. De eisende partij voor de verwijzende rechter onderstreept voorts dat met toepassing van die bepalingen zoals zij van kracht waren vóór 1 januari 2014, in tegenstelling met hetgeen de Arbeidsrechtbank aangeeft, de opzeggingstermijn die door de werkgever in acht moet worden genomen voor de arbeiders wier overeenkomst begonnen is na 1 januari 2012 en die een reële of conventionele anciënniteit tussen tien en twintig jaar hebben, niet achtentwintig dagen bedraagt maar wel degelijk vierenzestig dagen bij een anciënniteit tussen tien en vijftien jaar en zevenennegentig dagen bij een anciënniteit van vijftien tot twintig jaar.

A.1.2. Met betrekking tot het bestaan van een discriminatie wijst de eisende partij voor de verwijzende rechter erop dat niet kan worden betwist dat ten aanzien van de duur van de opzeggingstermijnen die in acht moeten worden genomen in geval van ontslag, er een verschil in behandeling bestaat tussen de bedienden en de arbeiders voor wie de uitvoering van de overeenkomsten begonnen is tussen 1 januari 2012 en 1 januari 2014.

Dat verschil in behandeling bestaat in werkelijkheid sinds het begin van de ontwikkeling van het Belgische arbeidsrecht. De eisende partij voor de verwijzende rechter herinnert vervolgens aan de arresten van het Hof nr. 56/93 van 8 juli 1993 en nr. 125/2011 van 7 juli 2011. Zij onderstreept vervolgens dat de artikelen die het voorwerp uitmaken van de prejudiciële vraag in de wet van 3 juli 1978 zijn ingevoegd bij de wet van 12 april 2011. De opzeggingstermijnen van de arbeiders en de bedienden zijn gewijzigd. De wetgever heeft uitdrukkelijk zijn wil te kennen gegeven om te streven naar een harmonisering van de statuten van bedienden en arbeiders.

De eisende partij wijst erop dat beide voormelde arresten van het Hof betrekking hebben op wetsbepalingen die onderscheiden zijn van die welke het voorwerp uitmaken van de thans voorliggende prejudiciële vraag. Die bepalingen handhaven weliswaar een onderscheid tussen bedienden en arbeiders. Zoals het Hof heeft geoordeeld, kon de opheffing van dat onderscheid echter slechts stapsgewijs worden verwezenlijkt. Die stappen waren de wet van 12 april 2011 alsook de wet van 26 december 2013. Ook al heeft de wetgever de door het Hof vastgelegde termijn van 8 juli 2013 niet strikt in acht genomen, toch heeft hij geleidelijk gehandeld om zich te voegen naar de rechtspraak van het Hof. De wet van 12 april 2011 was overigens reeds aangenomen wanneer het Hof zijn arrest nr. 125/2011 heeft gewezen. De bij die wet ingevoegde nieuwe bepalingen inzake opzeggingstermijnen waren bij het Hof echter niet in het geding. Het Hof heeft zich uitgesproken over de oude bepalingen die toen van kracht waren voor de vóór 1 januari 2012 gesloten overeenkomsten en die identiek waren met die welke in 1993 van toepassing waren. De regels inzake opzeggingstermijnen die van toepassing zijn voor de vanaf 1 januari 2012 gesloten overeenkomsten moeten niet het voorwerp uitmaken van een analyse die soortgelijk is met die welke door het Hof is verricht in zijn arrest nr. 125/2011. Men dient rekening te houden met het wetgevende werk dat in de tussentijd werd verricht en zich te baseren op het reeds aangehaalde arrest van het Hof nr. 56/93. Gelet op die elementen moet het antwoord op de prejudiciële vraag ontkennend zijn.

A.1.3. In ondergeschikte orde is de eisende partij voor de verwijzende rechter van mening dat, mocht het bij de artikelen 65/2 en 82/2 van de wet van 3 juli 1978 ingestelde verschil in behandeling tussen bedienden en arbeiders als discriminerend worden beschouwd, zou dienen te worden vastgesteld dat het gaat om een extrinsieke lacune in de wetgeving. De discriminatie komt niet voort uit de in het geding zijnde artikelen op zichzelf. Zij is het gevolg van de ontstentenis van een identieke norm inzake opzeggingstermijnen die tegelijkertijd van toepassing is op de bedienden en de arbeiders. Alleen de wetgever is bevoegd om een dergelijke lacune op te vullen. Hij heeft dat trouwens gedaan door de wet van 26 december 2013 aan te nemen. Het Hof moet bijgevolg op de prejudiciële vraag een ontkennend antwoord geven.

A.1.4. In uiterst ondergeschikte orde is de eisende partij voor de verwijzende rechter van mening dat, mocht het Hof op de prejudiciële vraag bevestigend antwoorden, de gevolgen van het te wijzen arrest in de tijd zouden dienen te worden gemoduleerd. Met de aanneming van de wet van 26 december 2013, in werking op 1 januari 2014, heeft de wetgever gemeenschappelijke regels aangenomen met betrekking tot de opzeggingstermijnen van bedienden en arbeiders. De gevolgen van de in het geding zijnde wetsbepalingen dienen dus te worden gehandhaafd tot 1 januari 2014. Anders erover beslissen zou zowel voor de werknemers als voor de werkgevers een uiterst ernstige rechtsonzekerheid doen ontstaan. De partij wijst erop dat, met betrekking tot artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 en de kwestie van de specifieke regeling van de willekeurige afdanking van arbeiders, het Hof bij zijn arrest nr. 187/2014 van 18 december 2014 trouwens voor een analoge oplossing heeft geopteerd.

A.2.1. De Ministerraad is allereerst van mening dat artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 losstaat van het geanalyseerde verschil in behandeling aangezien het alleen het beginsel van de betaling van een opzeggingsvergoeding in geval van niet-inachtneming van de opzeggingstermijnen uitdrukt en het niet de duur van die termijnen preciseert. De Ministerraad is derhalve van mening dat de prejudiciële vraag, in zoverre zij die bepaling beoogt, geen antwoord behoeft.

A.2.2. De Ministerraad is ook van mening dat de prejudiciële vraag geen antwoord behoeft in zoverre zij artikel 59, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 beoogt, omdat het geanalyseerde verschil in behandeling de werknemers betreft wier arbeidsovereenkomst is ingegaan vanaf 1 januari 2012. De wettelijke opzeggingstermijnen die van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomsten voor arbeiders waarvan de uitvoering is begonnen vanaf 1 januari 2012 zijn echter niet beoogd bij artikel 59, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978, maar bij de artikelen 65/1 tot 65/4 van die wet. Het voormelde artikel 59, tweede lid, staat dus los van het beschouwde verschil in behandeling.

A.2.3. De artikelen 86/1 en 86/2 van de wet van 3 juli 1978, zoals zij is gewijzigd bij de wet van 12 april 2011, bepalen hunnerzijds de opzeggingstermijnen die van toepassing zijn op de bedienden wier arbeidsovereenkomst is ingegaan vanaf 1 januari 2012. Die termijnen zijn een beetje korter dan de

opzeggingstermijnen die van toepassing zijn op de bedienden wier arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2012 is ingegaan. Parallel met die inkorting heeft de wetgever de opzeggingstermijnen verlengd die van toepassing zijn op de arbeiders bij wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst begonnen is vanaf 1 januari 2012 en die onderworpen zijn aan de artikelen 65/1 tot 65/4 van de wet van 3 juli 1978, gewijzigd bij de wet van 12 april 2011. De Ministerraad is verbaasd over het feit dat in de prejudiciële vraag een opzeggingstermijn van achtentwintig dagen is vermeld. Bij ontstentenis van toepassing van een besluit dat eigen is aan de activiteitssector van de werkgever, bepaalt artikel 65/2, § 1, van de wet van 3 juli 1978 ten aanzien van de ontslagen arbeider immers een opzeggingstermijn van vierenzestig dagen indien de anciënniteit begrepen is tussen tien jaar en minder dan vijftien jaar en van zevenennegentig dagen indien de anciënniteit begrepen is tussen vijftien jaar en minder dan twintig jaar. Door de opzeggingstermijnen van de arbeiders te verlengen, enerzijds, en de opzeggingstermijnen van de bedienden te verkorten, anderzijds, heeft de wetgever het verschil in behandeling tussen die beide categorieën van werknemers precies verminderd.

De Ministerraad herinnert vervolgens aan het reeds aangehaalde arrest nr. 125/2011 van het Hof. Hij wijst erop dat de wet van 26 december 2013 de artikelen 59, tweede lid, 65/1 tot 65/4 en 86/2 van de wet van 3 juli 1978 heeft opgeheven en eenheid heeft gebracht in de opzeggingstermijnen die op de werknemers van toepassing zijn.

De Ministerraad besluit dat, gelet op al die overwegingen, de prejudiciële vraag, in zoverre zij de artikelen 86/1 en 86/2 van de wet van 3 juli 1978 beoogt, ontkennend dient te worden beantwoord.

A.2.4. In ondergeschikte orde wijst de Ministerraad erop dat de artikelen 86/1 en 86/2 in de wet van 3 juli 1978 zijn ingevoerd bij de wet van 12 april 2011, die voorafgaat aan het reeds aangehaalde arrest van het Hof nr. 125/2011. In dat arrest nr. 125/2011 heeft het Hof erop gewezen dat die wet getuigt van de uitdrukkelijke wil van de wetgever om stapsgewijs een verdere harmonisatie van de statuten van bedienden en arbeiders tot stand te brengen. Hoewel de artikelen 86/1 en 86/2 van de wet van 3 juli 1978 op 1 januari 2014 zijn opgeheven, blijven zij van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomsten voor bedienden die zijn ingegaan vanaf 1 januari 2012 en die vóór 1 januari 2014 zijn ontbonden, wanneer het jaarlijks loon 16 100 euro overschrijdt. De Ministerraad is van mening dat, zoals het Hof bij zijn arresten nrs. 125/2011 en 187/2014 heeft beslist, de gevolgen van een eventuele vaststelling van ongrondwettigheid om dezelfde redenen in de tijd dienen te worden gemoduleerd. Teneinde een aanzienlijke rechtsonzekerheid te vermijden, dienen de gevolgen van de artikelen 86/1 en 86/2 van de wet van 3 juli 1978 te worden gehandhaafd tot op de dag van de uitspraak van het te wijzen arrest of op zijn minst tot 1 januari 2014.

- B -

B.1. De artikelen 39, 59, 86/1 en 86/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : de wet van 3 juli 1978), vóór de wijziging ervan bij de wet van 26 december 2013 « betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen », bepaalden :

« Art. 39. § 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskennis van

het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever, die, tijdens een van de in artikel 29, 1°, 6° en 7° en in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 38, § 3, niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor werklieden en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding ».

« Art. 59. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn betekend werd.

De opzeggingstermijn is vastgesteld op achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkmán uitgaat.

Deze termijnen worden verdubbeld wat de werklieden betreft die gedurende ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Zij moeten berekend worden met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Wanneer de opzegging uitgaat van een werkgever die niet onder het toepassingsgebied valt van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wordt, in afwijking van het tweede en het derde lid, de opzeggingstermijn vastgesteld op :

1° vijftig dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

2° tweeëntwintig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

3° zesentwintig dagen wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

4° vierentwintig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

5° honderd en twaalf dagen wat de werklieden betreft die twintig of meer jaar anciënniteit in de onderneming tellen ».

« Art. 86/1. Deze afdeling is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de bediende, aanvangt vanaf 1 januari 2012.

Deze afdeling is evenwel niet van toepassing wanneer de bediende voorheen met dezelfde werkgever verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst en, zo er een onderbreking van de tewerkstelling is tussen deze overeenkomst en de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, deze onderbreking zeven dagen niet overschrijdt.

Art. 86/2. § 1. Wanneer het jaarlijks loon 16.100 euro overschrijdt, wordt in afwijking van artikel 82, § 3, de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, als volgt vastgesteld :

- 91 dagen voor de bedienden die minder dan drie jaar in dienst zijn;
- 120 dagen voor de bedienden die van drie jaar tot minder dan vier jaar in dienst zijn;
- 150 dagen voor de bedienden die van vier jaar tot minder dan vijf jaar in dienst zijn;
- 182 dagen voor de bedienden die van vijf jaar tot minder dan zes jaar in dienst zijn.

Voor de bedienden die minstens zes jaar in dienst zijn, wordt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen vastgesteld op 30 dagen per begonnen jaar anciënniteit.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de bediende, wordt de opzeggingstermijn als volgt vastgesteld :

- 45 dagen voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn;
- 90 dagen voor de bedienden die van vijf jaar tot minder dan tien jaar in dienst zijn;
- 135 dagen voor de bedienden die minstens tien jaar in dienst zijn;
- 180 dagen voor de bedienden die vijftien jaar of langer in dienst zijn voor zover hun jaarloon 32.200 euro overschrijdt.

§ 2. Indien de opzegging door de werkgever wordt betekend vanaf 1 januari 2014, wordt, wanneer het jaarlijks loon 16.100 euro overschrijdt, in afwijking van artikel 82, § 3, de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, als volgt vastgesteld :

- 91 dagen voor de bedienden die minder dan drie jaar in dienst zijn;
- 116 dagen voor de bedienden die van drie jaar tot minder dan vier jaar in dienst zijn;
- 145 dagen voor de bedienden die van vier jaar tot minder dan vijf jaar in dienst zijn;

- 182 dagen voor de bedienden die van vijf jaar tot minder dan zes jaar in dienst zijn.

Voor de bedienden die minstens zes jaar in dienst zijn, wordt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen vastgesteld op 29 dagen per begonnen jaar anciënniteit.

De Koning kan de termijnen van 116, 145 en 29 wijzigen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad na eensluitend advies van de Nationale Arbeidsraad.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 32.200 euro overschrijdt op het ogenblik van de indiensttreding, mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, in afwijking van §§ 1 en 2, ook worden vastgesteld bij overeenkomst, gesloten ten laatste op dat ogenblik.

De opzeggingstermijnen mogen in elk geval niet korter zijn dan de in artikel 82, § 2, vastgestelde termijnen.

Bij ontstentenis van een overeenkomst blijven de bepalingen van §§ 1 en 2 van toepassing.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten worden berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een bediende als uitzendkracht heeft verricht bij de werkgever in de hoedanigheid van gebruiker, in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend bij de werkgever identiek is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend.

Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht bedoeld bij het tweede lid.

§ 5. Wanneer de bij dit artikel vastgelegde opzeggingstermijnen niet worden nageleefd, zijn de bepalingen van artikel 39, § 1, van toepassing ».

B.2. De prejudiciële vraag heeft betrekking op de bestaanbaarheid van die artikelen met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet « in zoverre zij tot gevolg hebben dat, *ceteris paribus* :

- enerzijds, de werkgevers van bedienden die tewerkgesteld waren vanaf 1 januari 2012 of later en die doen blijken van een reële of conventionele anciënniteit tussen tien en twintig jaar, die vóór 1 januari 2014 overgaan tot het ontslag van de genoemde bedienden, wegens dergelijke ontslagen compensatoire opzeggingsvergoedingen moeten betalen die equivalent zijn met het loon voor 360 dagen,



- anderzijds, de werkgevers van arbeiders die tewerkgesteld waren vanaf 1 januari 2012 of later en die doen blijken van een reële of conventionele anciënniteit tussen tien en twintig jaar, die vóór 1 januari 2014 overgaan tot het ontslag van de genoemde arbeiders, wegens dergelijke ontslagen compensatoire opzeggingsvergoedingen moeten betalen die equivalent zijn met het loon voor 28 dagen ».

B.3. Uit de motieven van het verwijzende vonnis blijkt dat de Arbeidsrechtbank te Luik zich dient uit te spreken over de compenserende opzeggingsvergoeding die verschuldigd is aan een persoon met het statuut van bediende, wiens jaarlijks loon 16 100 euro overschrijdt, aangeworven vanaf 1 januari 2012, datum van inwerkingtreding van 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 », bediende die onterecht is ontslagen om dringende reden, waarbij de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd op 15 november 2013 zonder de termijn in acht te nemen die in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 is voorgeschreven, en met een anciënniteit van twaalf jaar.

Op verzoek van de werkgever heeft de Rechtbank het nuttig geacht aan het Hof een vraag te stellen over het verschil in behandeling tussen werkgevers wat de compenserende opzeggingsvergoedingen betreft die verschuldigd zijn aan de arbeiders en aan de bedienden met eenzelfde anciënniteit, die waren tewerkgesteld vanaf 1 januari 2012 en die zijn ontslagen vóór 1 januari 2014. Hij heeft in dat opzicht rekening gehouden met het arrest van het Hof nr. 125/2011 van 7 juli 2011 en merkt op dat de wetgever pas met een wet van 26 december 2013 die op 1 januari 2014 in werking is getreden, heeft geantwoord op dat arrest.

De Rechtbank merkt voorts op dat de voormelde wet van 12 april 2011, in werking getreden op 1 januari 2012, de artikelen 86/1, 86/2, 86/3 en 86/4 heeft ingevoegd in de wet van 3 juli 1978 en dat die artikelen, in afwijking van artikel 82, § 3, de opzeggingstermijnen beogen voor de bedienden van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is ingegaan vanaf 1 januari 2012. De Rechtbank is derhalve van oordeel dat de werkgever doet blijken van een zeker belang bij het stellen van de prejudiciële vraag over de artikelen 59 en 86/2, § 1, zoals die tijdens de betwiste periode bestonden. Het Hof zou immers een schending kunnen vaststellen door artikel 86/2, § 1, van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

B.4. Het in de prejudiciële vraag vermelde artikel 59, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 is, zoals de partijen opmerken, niet van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering is ingegaan vanaf 1 januari 2012, zoals dat het geval is voor het voor de verwijzende rechter hangende geschil.

De artikelen 65/1 en 65/2 van de wet van 3 juli 1978, vóór de wijziging ervan bij de wet van 26 december 2013, bepaalden immers :

« Art. 65/1. Deze afdeling is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de werkmán, aanvangt vanaf 1 januari 2012.

Deze afdeling is evenwel niet van toepassing wanneer de werkmán voorheen met dezelfde werkgever verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst en, zo er een onderbreking van de tewerkstelling is tussen deze overeenkomst en de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, deze onderbreking zeven dagen niet overschrijdt.

Art. 65/2. § 1. Wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever wordt in afwijking van artikel 59, tweede, derde en vijfde lid, de opzeggingstermijn vastgesteld op :

- achtentwintig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van minder dan zes maanden;
- veertig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van zes maanden tot minder dan vijf jaar;
- achtenveertig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van vijf jaar tot minder dan tien jaar;
- vierenzestig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van tien jaar tot minder dan vijftien jaar;
- zevenennegentig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van vijftien jaar tot minder dan twintig jaar;
- honderd negentwintig dagen voor werklíeden met een anciënniteit in de onderneming van twintig jaar of meer.

Onder anciënniteit wordt verstaan de periodes gedurende dewelke de werkmán ononderbroken in dienst is gebleven bij dezelfde onderneming.

§ 2. Wanneer de opzegging uitgaat van de werkmán wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op veertien dagen. Deze termijn wordt verdubbeld wanneer de werkmán ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.

§ 3. Wanneer de bij dit artikel vastgelegde opzeggingstermijnen niet worden nageleefd, zijn de bepalingen van artikel 39, § 1, van toepassing ».

B.5. Die vergissing moet het Hof niet beletten de prejudiciële vraag te beantwoorden, aangezien zij geen betrekking heeft op de bepaling die van toepassing is op het geschil dat aan de verwijzende rechter is voorgelegd, namelijk artikel 86/2 van de wet van 3 juli 1978, vóór de wijziging ervan bij de voormelde wet van 26 december 2013. Aldus is het trouwens dat de partijen voor het Hof de prejudiciële vraag hebben opgevat en hun argumenten in hun memories hebben uiteengezet.

B.6. Bij zijn arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 heeft het Hof in verband met de bij de in het geding zijnde wet ingestelde verschillende opzeggingstermijnen, naargelang de ontslagen werknemer het statuut van arbeider of dat van bediende heeft, geoordeeld :

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

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

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

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

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

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

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

B.4.2. In het voormelde arrest nr. 56/93 heeft het Hof voorts opgemerkt dat de gedifferentieerde regelingen betrekking hebben op aangelegenheden die nu eens voor de arbeiders, dan weer voor de bedienden gunstig zijn (B.6.3.2). Dat is te dezen overigens het geval, daar de eiser voor de feitenrechter artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 heeft kunnen genieten, dat alleen aan de arbeiders die het slachtoffer zijn van een willekeurig ontslag het voordeel voorbehoudt van een omkering van de bewijslast en van een forfaitaire compenserende vergoeding gelijk aan het loon van zes maanden. Het zou niet coherent zijn het onderscheid enkel te beschouwen ten aanzien van de duur van de opzegging zonder rekening te houden met de gevolgen ervan in andere aangelegenheden van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid die op hetzelfde onderscheid berusten.

B.4.3. De tijd waarover de wetgever 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 beroepscategorieën, inzonderheid in een aangelegenheid waar de normen kunnen evolueren ten gevolge van collectieve onderhandelingen, verantwoordt niet langer, achttien jaar nadat het Hof heeft vastgesteld dat het in het geding zijnde criterium van onderscheid niet meer pertinent kon worden geacht, dat sommige verschillen in behandeling, zoals die welke voor de verwijzende rechter zijn aangevoerd, nog geruime tijd kunnen worden behouden, waardoor een toestand van manifeste ongrondwettigheid zou worden bestendig ».

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

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

B.7. Zoals in B.4.3 van het voormelde arrest nr. 125/2011 is vermeld, kan de bedoeling om een geleidelijke harmonisatie van het statuut van arbeider en dat van bediende te bereiken, thans niet langer een verschil in behandeling verantwoorden zoals datgene dat wordt aangeklaagd in de prejudiciële vraag, zelfs indien de voormelde wet van 12 april 2011, te dezen van toepassing, de opzeggingstermijnen heeft aangepast teneinde de statuten geleidelijk op elkaar af te stemmen. Het verschil tussen een opzeggingstermijn van 360 dagen, enerzijds, en die van 64 dagen, anderzijds, is niet bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Hieruit volgt dat de in het geding zijnde bepaling niet bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

B.8.1. De Ministerraad vraagt in ondergeschikte orde dat het Hof de gevolgen van een vaststelling van ongrondwettigheid in de tijd zou moduleren teneinde een aanzienlijke rechtsonzekerheid te vermijden.

B.8.2. Bij zijn voormelde arrest nr. 125/2011 heeft het Hof geoordeeld dat de artikelen 52, § 1, tweede tot vierde lid, en 59 van de wet van 3 juli 1978 de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schonden, maar heeft het Hof ook beslist de gevolgen van die wetsbepalingen te handhaven totdat de wetgever nieuwe bepalingen zou aannemen en uiterlijk tot 8 juli 2013.

Die handhaving van de gevolgen had betrekking op de artikelen 52, § 1, tweede tot vierde lid, en 59 van de wet van 3 juli 1978, terwijl de huidige zaak betrekking heeft op de artikelen 39 en 86/2, § 1, van de wet van 3 juli 1978, bepalingen waarover het Hof nog niet eerder uitspraak deed.

B.8.3. De regeling die inmiddels is ingevoerd met de wet van 26 december 2013 is krachtens artikel 110 ervan in werking getreden op 1 januari 2014, met uitzondering van artikel 96.

De artikelen 86/1 tot 86/4 van de wet van 3 juli 1978, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011, zijn dus met ingang van 1 januari 2014 opgeheven bij artikel 54 van de wet van 26 december 2013.

B.8.4. Zoals in B.3 is vermeld, heeft het voor de verwijzende rechter hangende geschil betrekking op de compenserende opzeggingsvergoeding die verschuldigd is aan een persoon met het statuut van bediende, die op 15 november 2013 onterecht werd ontslagen om dringende reden. Die compenserende vergoeding is hoger dan die welke aan die persoon zou zijn toegekend indien hij het statuut van arbeider zou hebben gehad en op diezelfde datum onterecht zou zijn ontslagen.

Ook al is dat verschil in behandeling discriminerend, dient het Hof rekening te houden met de gevolgen die dat prejudicieel arrest zal hebben voor het hangende geschil en voor andere zaken, en moet het onderzoeken in welke mate de weerslag van zijn beslissing dient te worden gemilderd teneinde de in zijn eerdere arresten toegestane geleidelijke harmonisatie van de statuten niet te doorkruisen, zoals het besliste in B.5.1 van zijn arrest nr. 125/2011. Het Hof gaf in B.5.3 van dat arrest eveneens aan dat « de onzekerheid over de toepasbaarheid van de ongrondwettig bevonden bepalingen in de tijd kan verantwoorden dat het Hof in het prejudicieel arrest vooraf die rechtsonzekerheid voorkomt ».

B.8.5. Zoals in het arrest nr. 125/2011 komt het het Hof toe een billijk evenwicht na te streven tussen het belang dat elke situatie die strijdig is met de Grondwet wordt verholpen, en de bekommernis dat bestaande toestanden en gewekte verwachtingen na verloop van tijd niet meer in het gedrang worden gebracht.

In de voorliggende zaak dient erop te worden gewezen dat het doel van harmonisatie van de statuten is bereikt, ook al heeft de wetgever de termijn die het Hof vastlegde in zijn arrest nr. 125/2011 met enkele maanden overschreden, waardoor, gedurende die korte periode, discriminaties zoals die welke het voorwerp uitmaakt van de voorliggende zaak bleven

voortbestaan. Het Hof moet dus nagaan of het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel verantwoord zijn dat de terugwerkende kracht die uit de vaststelling van ongrondwettigheid kan voortvloeien, wordt beperkt. Vermits de handhaving van de gevolgen als een uitzondering op de declaratoire aard van het in het prejudicieel contentieux gewezen arrest dient te worden beschouwd, moet het Hof, alvorens te beslissen de gevolgen van een dergelijk arrest te handhaven, het voordeel dat uit een niet-gemoduleerde vaststelling van ongrondwettigheid voortvloeit afwegen tegen de verstoring die zij voor de rechtsorde met zich zou meebrengen.

Een niet-gemoduleerde vaststelling van ongrondwettigheid in de voorliggende zaak zou leiden tot een aanzienlijke rechtsonzekerheid omdat de verwijzende rechter, de rechters bij wie dezelfde zaak aanhangig zou worden gemaakt en elke rechter bij wie een identieke zaak aanhangig zou worden gemaakt geen expliciete grond meer zouden hebben om het bedrag van de compenserende opzeggingsvergoeding van een bediende die is ontslagen onder de in B.3 vermelde voorwaarden te bepalen.

B.9. Uit het voorgaande volgt dat de prejudiciële vraag bevestigend dient te worden beantwoord, maar dat de gevolgen van de artikelen 39 en 86/2, § 1, van de wet van 3 juli 1978 moeten worden gehandhaafd tot 31 december 2013.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

- De artikelen 39 en 86/2, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vóór de wijziging ervan bij de wet van 26 december 2013 « betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen », zoals zij van toepassing waren vóór 1 januari 2014, schenden de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre zij bepalen dat de werkgevers van bedienden die zijn tewerkgesteld vanaf 1 januari 2012 en die doen blijken van een werkelijke of bij overeenkomst vastgestelde anciënniteit van twaalf jaar, die vóór 1 januari 2014 overgaan tot het ontslag van die bedienden, compenserende opzeggingsvergoedingen moeten betalen die gelijkwaardig zijn aan het loon voor 360 dagen, terwijl de artikelen 39 en 65/2 van die wet, vóór de wijziging ervan bij de voormelde wet van 26 december 2013, bepalen dat de werkgevers van arbeiders die zijn tewerkgesteld vanaf 1 januari 2012 en die doen blijken van een werkelijke of bij overeenkomst vastgestelde anciënniteit van twaalf jaar, die vóór 1 januari 2014 overgaan tot het ontslag van die arbeiders, compenserende opzeggingsvergoedingen moeten betalen die gelijkwaardig zijn aan het loon voor 64 dagen.

- De gevolgen van die wetsbepalingen worden gehandhaafd tot 31 december 2013.

Aldus gewezen in het Frans en het Nederlands, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 21 januari 2016.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

J. Spreutels