

Rolnummer 6201
Arrest nr. 86/2016 van 2 juni 2016

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag over artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (zoals het van toepassing was tussen 8 juli en 31 december 2013), gesteld door de Arbeidsrechtbank te Antwerpen, afdeling Antwerpen.

Het Grondwettelijk Hof,

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

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging*

Bij vonnis van 12 mei 2015 in zake Robert Van Alphen tegen de nv « Restel Residences », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 18 mei 2015, heeft de Arbeidsrechtbank te Antwerpen, afdeling Antwerpen, de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 82 van de wet van 3 juli 1978, voor zover er bij de wijziging van dit artikel door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, geen overgangsmatregelen werden voorzien, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet voor zover een arbeider die ontslagen werd tussen 8 juli 2013 en 1 januari 2014 geen beroep kan doen op dat artikel terwijl bedienden met dezelfde anciënniteit wel een beroep kunnen doen op dat artikel ? ».

De Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. M. Van Reybrouck, advocaat bij de balie te Brussel, heeft een memorie ingediend.

Bij beschikking van 16 maart 2016 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers R. Leysen en T. Giet te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen is, dat geen terechtzitting zal worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek heeft ingediend om te worden gehoord, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten zullen worden gesloten op 20 april 2016 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 20 april 2016 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 bodemgeschied*

Robert Van Alphen was sedert 29 september 1983 als werknemer-kok in dienst bij de nv « Carestel ' Restelseniories ' », rechtsvoorganger van de nv « Restel Residences », met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur die nadien is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Bij aangetekend schrijven van 6 september 2013 wordt hij door zijn werkgever in kennis gesteld van zijn ontslag met onmiddellijke ingang, mits betaling van een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met 141 kalenderdagen loon en een outplacementbegeleiding.

Robert Van Alphen stelt voor de verwijzende rechter een rechtsvordering in waarbij hij een aanvullende opzeggingsvergoeding ten bedrage van 95 459,69 euro vordert. Hij wenst aldus aanspraak te maken op een opzeggingsvergoeding gelijk aan het loon van dertig maanden, zijnde de opzeggingstermijn die op de bedienden van toepassing is krachtens artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : Arbeidsovereenkomstenwet). Een chef-kok zou volgens hem als bediende moeten worden beschouwd. Zelfs indien hij als arbeider zou worden beschouwd, zou de opzeggingstermijn voor bedienden van toepassing zijn. Hij verwijst ter zake naar het arrest nr.125/2011 van 7 juli 2011, waarbij het Hof artikel 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet ongrondwettig heeft verklaard met handhaving van de gevolgen daarvan tot 8 juli 2013. De wetgever heeft bij de wet van 26 december 2013 weliswaar nieuwe bepalingen aangenomen, doch die zijn pas in werking getreden op 1 januari 2014, en zij voorzien niet in een regeling voor de arbeiders die zijn

ontslagen in de periode van 9 juli tot 31 december 2013. Aan een arbeider die in die tussenperiode werd ontslagen, zou echter de opzeggingsvergoeding van een bediende moeten worden toegekend.

De verwijzende rechter oordeelt dat de betrokkene als arbeider dient te worden beschouwd. Wat de opzeggingsvergoeding betreft, houdt de verwijzende rechter rekening met het arrest nr. 125/2011 van het Hof. Hij oordeelt evenwel dat de harmonisering van het statuut van de arbeiders en de bedienden niet door de rechter mag worden ingevuld en dat het Hof de invulling van die harmonisatie uitdrukkelijk aan de wetgever heeft overgelaten. Uit het feit dat het Hof in het dictum van het arrest nr. 125/2011 de regeling van de arbeiders ongrondwettig bevindt en niet die van de bedienden, kan volgens de verwijzende rechter niet worden afgeleid dat de statuten geharmoniseerd moeten worden op het niveau van het statuut van de bedienden, laat staan dat artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet als referentiekader moet worden aanvaard. Vermits de door het Hof vastgestelde ongrondwettigheid betrekking heeft op een extrinsieke lacune, is de verwijzende rechter van oordeel dat hij zelf niet het nodige rechtsherstel kan bieden. Hij stelt vast dat de maatschappelijke afweging inmiddels is gebeurd bij de wet van 26 december 2013. Artikel 110 van die wet bepaalt de inwerkingtreding op 1 januari 2014, waardoor er een lacune is voor de periode van 9 juli tot 31 december 2013. De verwijzende rechter stelt bijgevolg de hiervoor vermelde prejudiciële vraag.

III. *In rechte*

- A -

A.1. De Ministerraad is in hoofdorde van oordeel dat de prejudiciële vraag niet ontvankelijk is. Vermits de verwijzende rechter heeft geoordeeld dat de eiser als arbeider was tewerkgesteld, is artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet niet op hem van toepassing. Bijgevolg is de prejudiciële vraag over die bepaling niet nuttig om het geschil te beslechten. Het Hof is niet bevoegd om het onderwerp van de prejudiciële vraag uit te breiden tot andere wettelijke normen.

A.2.1. In ondergeschikte orde merkt de Ministerraad op dat het Hof in het arrest nr. 125/2011 heeft besloten tot de ongrondwettigheid van de artikelen 52 en 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet, doch niet van artikel 82 van diezelfde wet, dat nochtans ook tot de getoetste bepalingen behoorde. De Ministerraad leidt daaruit af dat artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet de Grondwet niet schendt.

A.2.2. Zoals de verwijzende rechter is de Ministerraad van mening dat de rechter zich niet in de plaats van de wetgever kan stellen en dat het Hof de harmonisering van het statuut van de arbeiders en de bedienden uitdrukkelijk aan de wetgever heeft overgelaten. De wetgever beschikt ter zake over een ruime beoordelingsbevoegdheid. In geen geval heeft het Hof beweerd dat de harmonisering van de statuten dient te gebeuren door alle werknemers aan het statuut van de bedienden te onderwerpen.

A.2.3. Volgens de Ministerraad is het principe van « *levelling up* » van toepassing wanneer de ongrondwettigheid uit een leemte in de wetgeving voortvloeit. In het arrest nr. 125/2011 heeft het Hof evenwel geen leemte vastgesteld, doch is er enkel sprake van een vaststelling van de ongrondwettigheid van de betrokken bepalingen doordat arbeiders en bedienden niet gelijk worden behandeld.

Zelfs indien de discriminatie tussen de arbeiders en de bedienden voortvloeit uit een leemte in de wetgeving, dan nog is die leemte niet zelfherstellend. Het Hof heeft geen enkele indicatie gegeven inzake de wijze waarop de discriminatie tussen de arbeiders en de bedienden moest worden hersteld.

De Ministerraad merkt op dat ook het Hof niet bevoegd is om een niet-zelfherstellende lacune in te vullen. Het Hof zou zich mengen in de beoordelingsvrijheid van de wetgever en dus de scheiding der machten schenden indien het zou vaststellen dat artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet, zoals het gold op 6 september 2013, van toepassing is op de arbeiders.

- B -

B.1.1. De prejudiciële vraag heeft betrekking op artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : Arbeidsovereenkomstenwet), dat vóór de opheffing ervan bij artikel 50 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 van 26 december 2013) bepaalde :

« § 1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

§ 2. Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 16 100 EUR, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, ten minste drie maanden voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn.

Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, worden de in het eerste en tweede lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie maanden mogen te boven gaan.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 16 100 EUR overschrijdt, worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever, mag de opzeggingstermijn niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, mag de opzeggingstermijn niet langer zijn dan vier en een halve maand indien het jaarlijks loon hoger is dan 16 100 EUR zonder 32 200 EUR te overschrijden, noch langer dan zes maanden indien het jaarlijks loon 32 200 EUR overschrijdt.

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

§ 5. Wanneer het jaarlijks loon 32 200 EUR overschrijdt op het ogenblik van de indiensttreding, mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, in afwijking van § 3, ook vastgesteld worden bij overeenkomst, gesloten ten laatste op dat ogenblik.

De opzeggingstermijnen mogen in elk geval niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Bij ontstentenis van een overeenkomst blijven de bepalingen van § 3 van toepassing.

Deze paragraaf is slechts van toepassing voor zover de indienstreding plaatsheeft na de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt ».

B.1.2. De verwijzende rechter wenst van het Hof te vernemen of die bepaling, voor zover zij bij de wet van 26 december 2013 met ingang van 1 januari 2014 werd opgeheven zonder dat in een overgangsregeling werd voorzien, bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, doordat een arbeider die werd ontslagen in de periode van 9 juli tot 31 december 2013 geen aanspraak kan maken op de opzeggingstermijn vervat in die bepaling, terwijl bedienden wel onder die regeling vallen.

B.2.1. De Ministerraad voert aan dat het antwoord op de prejudiciële vraag niet nuttig is voor de oplossing van het geschil voor de verwijzende rechter, nu deze laatste heeft geoordeeld dat de eisende partij als arbeider was tewerkgesteld, zodat artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet niet op hem van toepassing is.

B.2.2. Het staat in de regel aan het rechtscollege dat een prejudiciële vraag aan het Hof stelt om te oordelen of het antwoord op die vraag nuttig is voor het oplossen van het geschil dat het moet beslechten. Alleen indien dat klaarblijkelijk niet het geval is, kan het Hof beslissen dat de vraag geen antwoord behoeft.

B.2.3. De eisende partij in het geschil voor de verwijzende rechter is een arbeider die werd ontslagen op 6 september 2013 en die de toepassing vordert van artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet, dat op dat ogenblik de opzeggingstermijnen voor de bedienden regelde die in dienst waren getreden vóór 1 januari 2012. Zij voert aan dat het Hof bij zijn arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 heeft geoordeeld dat artikel 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet, dat de opzeggingstermijnen voor de arbeiders bepaalde, in strijd is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, met handhaving van de gevolgen van die bepaling tot 8 juli 2013, zodat die bepaling na die datum geen toepassing meer kan vinden. De wetgever heeft pas met een wet van 26 december 2013, die op 1 januari 2014 in werking is getreden, gevolg gegeven aan dat arrest. Bij gebrek aan een regeling in de voormelde wet voor de arbeiders die werden ontslagen in de periode van 9 juli tot 31 december 2013, zou de

toepassing van artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet op hun situatie de enige mogelijkheid zijn om een einde te maken aan de door het Hof vastgestelde discriminatie.

In die omstandigheid heeft de verwijzende rechter het nuttig geacht het Hof te vragen of artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet een niet verantwoord verschil in behandeling instelt, in zoverre het ingevolge de inwerkingtreding van de wet van 26 december 2013 niet van toepassing is op de arbeiders, maar wel op de bedienden die werden ontslagen in de voormelde periode. Bij een bevestigend antwoord zou de verwijzende rechter zelf een einde kunnen maken aan die leemte in de wet, door het toepassingsgebied van de in het geding zijnde bepaling uit te breiden tot de arbeiders.

B.2.4. Uit hetgeen voorafgaat, volgt dat het antwoord op de aan het Hof gestelde vraag niet klaarblijkelijk irrelevant is voor de oplossing van het geschil voor de verwijzende rechter.

B.3.1. Bij zijn arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 heeft het Hof in verband met de verschillende opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden 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 verreikende 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.

B.3.2. 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 totdat de wetgever nieuwe bepalingen zou aannemen en uiterlijk tot 8 juli 2013.

B.4.1. Met 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 » heeft de wetgever gevolg gegeven aan het arrest nr. 125/2011 van het Hof door « 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). Meer in het bijzonder heeft de wetgever in beginsel voorzien in één stelsel van opzeggingstermijnen voor de werknemers, ongeacht de aard van hun belangrijkste activiteit.

B.4.2. Die wet is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2013 en is in werking getreden op 1 januari 2014, met uitzondering van artikel 96 ervan, dat in werking treedt op een datum bepaald door de Koning (artikel 110). Krachtens artikel 111 van de wet van 26 december 2013 blijven de opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van die wet « al hun gevolgen behouden ».

B.5. Om de prejudiciële vraag te beantwoorden, dient het Hof in de eerste plaats te onderzoeken of de wetgever het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie heeft geschonden, door de wet van 26 december 2013 in werking te laten treden op 1 januari 2014 en door te bepalen dat de opzeggingen die voor die datum werden betekend al hun gevolgen behouden, waardoor de vroegere bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing blijven op de opzeggingen die werden betekend in de periode van 9 juli tot 31 december 2013.

B.6.1. Zoals is uiteengezet in B.4.3 van het voormelde arrest nr. 125/2011 kon de wil van de wetgever om een geleidelijke harmonisatie van het statuut van arbeider en dat van bediende te bereiken, in 2011 niet langer verantwoordend dat een onderscheiden behandeling tussen beide categorieën van werknemers werd gehandhaafd, met name wat betreft de opzeggingstermijnen.

Het Hof heeft bij dat arrest vastgesteld dat artikel 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet, dat de opzeggingstermijnen voor arbeiders regelde, om die reden de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schond. Het Hof heeft evenwel de gevolgen van die wetsbepaling gehandhaafd totdat de wetgever nieuwe bepalingen aanneemt en uiterlijk tot 8 juli 2013.

B.6.2. De wet van 26 december 2013 heeft de opzeggingstermijnen van arbeiders en bedienden met ingang van 1 januari 2014 gewijzigd. Ingevolge het voormelde arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 is het evenwel niet redelijk verantwoord dat de wetgever de vroegere artikelen 59 en 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet nog onverkort uitwerking heeft verleend voor de arbeidsovereenkomsten die zijn ingegaan vóór 1 januari 2012, wanneer de ontslagen werden betekend in de periode van 9 juli tot 31 december 2013, zodat het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden in die periode is blijven voortbestaan. In die mate zijn die bepalingen niet bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

B.7.1. Het Hof dient echter te onderzoeken in welke mate de weerslag van de vastgestelde ongrondwettigheid dient te worden gemilderd in het licht van de door de wetgever geregelde aangelegenheid.

B.7.2. In verband met de beslissing om de inwerkingtreding van de wet van 26 december 2013 te bepalen op 1 januari 2014 vermeldt de parlementaire voorbereiding :

« De in dit wetsontwerp voorziene datum van inwerkingtreding van 1 januari 2014 maakt deel uit van de gemaakte afspraken. Het is onmogelijk om bepalingen op te nemen die op retroactieve wijze de verplichtingen zouden wijzigen van partijen met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten die zouden zijn beëindigd tussen 8 juli 2013 en 1 januari 2014 » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 10).

In dezelfde zin werden nog andere verklaringen afgelegd (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 62, en DOC 53-3144/004, p. 31).

B.7.3. Het komt het Hof toe in de aan het Hof voorgelegde zaken 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. Hoewel de vaststelling van een ongrondwettigheid in een prejudicieel arrest declaratoir is, kunnen het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel derhalve verantwoorden dat de terugwerkende kracht die uit een dergelijke vaststelling kan voortvloeien, wordt beperkt.

B.8.1. In de voorliggende zaak dient erop te worden gewezen dat het doel van harmonisatie van de statuten van arbeiders en bedienden 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 uitmaken van de voorliggende zaak bleven voortbestaan.

Zoals blijkt uit de parlementaire voorbereiding is de tot stand gebrachte regeling het resultaat van een zeer moeizaam bereikt compromis in een aangelegenheid waar een oplossing diende te worden gezocht voor een historisch gegroeid en zeer complex probleem. De wetgever heeft daarbij groot belang gehecht aan het sociaal overleg, dat op 5 juli 2013 tot een compromisvoorstel heeft geleid en dat bij de wet van 26 december 2013 werd uitgewerkt (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 4). De datum van inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving op 1 januari 2014 maakte deel uit van dat compromis (*ibid.*, p. 10; *Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, p. 31).

B.8.2. 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 opzeggingsvergoeding te bepalen van een arbeider of van een bediende die is ontslagen in de periode van 9 juli tot 31 december 2013.

B.8.3. Het komt immers niet het Hof toe om te bepalen op welke wijze de discriminaties tussen arbeiders en bedienden die zijn blijven voortbestaan in de periode van 9 juli tot 31 december 2013 dienen te worden verholpen. Dit geldt des te meer nu de regeling inzake de opzeggingstermijnen slechts één onderdeel is van een ruimere regeling die nu eens voor de arbeiders, dan weer voor de bedienden gunstig is.

B.8.4. Bijgevolg dienen de gevolgen van de artikelen 59 en 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet, zoals zij van toepassing waren vóór de opheffing ervan bij respectievelijk de artikelen 34 en 50 van de wet van 26 december 2013, te worden gehandhaafd tot 31 december 2013.

B.9. Ingevolge die handhaving dient het Hof zich niet uit te spreken over de vraag of artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt, doordat het in de periode van 9 juli tot 31 december 2013 enkel van toepassing was op de bedienden en niet op de arbeiders. De situatie van de arbeiders die werden aangeworven vóór 1 januari 2012 en die werden ontslagen in de voormelde periode blijft immers geregeld door artikel 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet, zodat er geen leemte is in de wetgeving.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

- De artikelen 59 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vóór de opheffing ervan bij de artikelen 34 en 50 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, schenden de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre zij van toepassing zijn gebleven op respectievelijk de arbeiders en de bedienden die werden ontslagen in de periode van 9 juli tot 31 december 2013.

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

Aldus gewezen in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 2 juni 2016.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschaut

E. De Groot