

Rolnummer 6211
Arrest nr. 101/2016 van 30 juni 2016

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag over artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in samenhang gelezen met artikel 38 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Antwerpen, afdeling Tongeren.

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 27 mei 2015 in zake Eduard Gaj tegen de gemeente Oplabbeek, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 28 mei 2015, heeft de Arbeidsrechtbank te Antwerpen, afdeling Tongeren, de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schenden artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 en artikel 38 van de Wet Eenheidsstatuut van 26 december 2013 de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre het enerzijds, aan een arbeider in dienst van een publieke werkgever, die aangeworven is met een overeenkomst van onbepaalde duur en wordt ontslagen, een vermoeden van willekeurig ontslag toekent en de werkgever belast met het bewijs van het niet-willekeurige karakter van dat ontslag, en als sanctie voor het willekeurig ontslag voorziet in een vergoeding van zes maanden loon, en anderzijds een bediende in dienst van een publieke werkgever niet van dergelijke regeling geniet, terwijl de opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2014 gelijkgeschakeld werden voor arbeiders en bedienden zowel in de private als in de publieke sector, en dit zolang er geen nieuwe regeling bestaat die vergelijkbaar is met deze bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 38, 1° van de Wet Eenheidsstatuut en dus met CAO nr. 109 ? ».

Memories zijn ingediend door :

- de gemeente Oplabbeek, vertegenwoordigd door haar college van burgemeester en schepenen, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. P. Cox en Mr. R. Valkeneers, advocaten bij de balie te Tongeren;
- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. M. Van Reybrouck, advocaat bij de balie te Brussel.

De Ministerraad heeft ook een memorie van antwoord 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.

Ingevolge het verzoek van een partij om te worden gehoord, heeft het Hof bij beschikking van 20 april 2016 de dag van de terechtzitting bepaald op 11 mei 2016.

Op de openbare terechtzitting van 11 mei 2016 :

- zijn verschenen :
- . Mr. P. Cox en Mr. R. Valkeneers, voor de gemeente Oplabbeek;
- . Mr. M. Van Reybrouck, voor de Ministerraad;

- hebben de rechters-verslaggevers R. Leysen en T. Giet 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. *De feiten en de rechtspleging in het bodemgeskil*

Op 1 juli 1996 trad E. Gaj, eisende partij in het bodemgeskil, in dienst van de gemeente Opglabbeek, verwerende partij, met een arbeidsovereenkomst als arbeider voor bepaalde duur tot en met 31 december 1996. Op 20 december 1996 sloten beide partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur met ingang op 1 januari 1997. Bij besluit van 16 mei 2014 van het college van burgemeester en schepenen van de gemeente Opglabbeek werd beslist een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang omdat de functie van garagist om besparingsredenen zou worden afgeschaft en er geen andere geschikte functie voor de werknemer beschikbaar was. Er werd een verbrekingsvergoeding, namelijk de wettelijke opzeggingsvergoeding van 84 dagen en 4 weken, betaald. De eisende partij is evenwel van oordeel dat de verwerende partij een schadevergoeding dient te betalen wegens kennelijk onredelijk ontslag.

De Arbeidsrechtbank wijst erop dat binnen de publieke sector een verschil in behandeling bestaat tussen arbeiders, die zich kunnen beroepen op de bijzondere wettelijke bescherming bij willekeurig ontslag, en bedienden, die deze bescherming niet genieten. De vraag rijst of dat onderscheid nog steeds verantwoord is. Vanaf 1 januari 2014 zijn de opzegtermijnen immers gelijkgeschakeld voor arbeiders en bedienden, behoudens uitzonderingen in bepaalde sectoren en behoudens een overgangsregeling. De Arbeidsrechtbank is van oordeel dat zij het arrest nr. 187/2014 niet naar analogie kan toepassen. Niet alleen betreft de bij de Rechtbank aanhangige zaak een arbeider in dienst van een publieke werkgever in plaats van een private werkgever, bovendien is de wetgeving inzake opzeggingstermijnen ondertussen ook aangepast. De Arbeidsrechtbank merkt op dat zij de door de verwerende partij voorgestelde vraag heeft gewijzigd, aangezien het Hof reeds meermaals heeft geoordeeld dat het onderscheid tussen ambtenaren en werknemers berust op een objectief criterium en dat er dan ook geen sprake is van discriminatie bij een verschillende behandeling.

III. *In rechte*

- A -

A.1. De gemeente Opglabbeek wijst erop dat het Hof bij zijn arrest nr. 187/2014 van 18 december 2014 reeds heeft geoordeeld dat artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : Arbeidsovereenkomstenwet) de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt, maar dat de gevolgen van die wetsbepaling werden gehandhaafd tot 1 april 2014. De wetgever heeft evenwel nog geen met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 vergelijkbare regeling in de publieke sector uitgevaardigd. Het betwiste ontslag dateert van na 1 april 2014, zodat een contractuele werknemer in dienst van de overheid zich niet langer kan beroepen op de toepassing van artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Het rechtszekerheidsbeginsel, het wettigheidsbeginsel en het algemeen beginsel betreffende de hiërarchie der rechtsnormen verzetten zich immers hiertegen. Wanneer het Hof heeft vastgesteld dat een wettelijke bepaling de Grondwet schendt, maar het bijkomend oordeelt dat de gevolgen van die wettelijke bepaling in uitzonderlijke omstandigheden in het belang van de rechtszekerheid of vanwege andere zwaarwegende rechtmatige belangen toch nog kunnen worden behouden tot een bepaalde uiterste datum, dan is het in een rechtsstaat niet te verantwoorden dat na het verstrijken van die termijn onder die omstandigheden alsnog gevolgen zouden voortvloeien uit die wettelijke bepaling.

A.2. De gemeente Oplabbeek merkt op dat er geen redelijke verantwoording voorhanden is waarom artikel 63 van de Arbeidsovereenkomsten in de publieke sector nog in overeenstemming zou zijn met de Grondwet. Bij zijn arrest nr. 84/2001 van 21 juni 2001 heeft het Hof geoordeeld dat dit artikel, dat arbeiders een voordelige regeling toekent, enkel kon worden gerechtvaardigd ter compensatie van de minder gunstige wettelijke bescherming op het vlak van de opzeggingstermijn die arbeiders in het verleden genoten. Aangezien dat onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de opzeggingstermijnen sinds 1 januari 2014 niet langer bestaat in de publieke sector ingevolge de inwerkingtreding 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, dienen de arbeiders niet langer te worden gecompenseerd voor het verschil in behandeling op het vlak van de opzeggingstermijnen.

A.3. Daarenboven benadrukt de gemeente Oplabbeek dat het overheden niet is toegestaan om het gelijkheidsbeginsel te schenden en derhalve een discriminerend onderscheid tussen hun arbeiders en bedienden te maken. Daaruit vloeit voort dat overheden niet gehouden kunnen zijn om nog uitvoering te geven aan een wet die volgens het Hof ongrondwettig is.

A.4. Voor zover aanvaard wordt dat overheden ook bij hun contractuele ontslagbeslissingen ten aanzien van hun contractueel overheidspersoneel gebonden zijn aan de beginselen van behoorlijk bestuur, dienen zij het motiveringsbeginsel in acht te nemen en moeten hun ontslagbeslissingen steeds steunen op deugdelijke motieven. De rechtspraak van de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State aanvaardt dat de toezichthoudende overheden in het raam van hun bestuurlijk toezicht bevoegd zijn om na te gaan of de ontslagbesluiten van de onder toezicht staande overheden uitdrukkelijk gemotiveerd zijn op basis van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen. Het is dan ook niet verantwoord dat de bescherming van artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet nog gevolgen zou hebben in de publieke sector. Dat artikel kon voorheen enkel worden gerechtvaardigd vanwege een discriminatie op het vlak van de opzeggingstermijnen tussen arbeiders en bedienden en de afwezigheid van enige algemene motiveringsplicht in het ontslagrecht. De eerste bestaansreden bestaat niet meer en met betrekking tot de tweede wordt in de publieke sector algemeen aanvaard dat er een strengere motiveringsplicht geldt bij het ontslag van alle contractuele personeelsleden in dienst van de overheid, zowel voor arbeiders als voor bedienden. De bestaansredenen van dat artikel zijn dus ook ten aanzien van de publieke sector vervallen. De gemeente Oplabbeek is van oordeel dat de prejudiciële vraag bevestigend dient te worden beantwoord.

A.5. De Ministerraad benadrukt allereerst dat het verschil in behandeling tussen de arbeiders en de bedienden in de publieke sector in zijn geheel moet worden onderzocht. Er moet rekening worden gehouden met de globale bescherming van beide categorieën van werknemers. De wet houdende het eenheidsstatuut voorziet in een dubbel systeem voor de berekening van de opzeggingstermijnen. De anciënniteit verworven vóór 1 januari 2014 wordt berekend met toepassing van de oudere regels, terwijl de nieuwe regels van toepassing zijn op de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

De eisende partij in het bodemgeschied, E. Gaj, werd als arbeider regelmatig ontslagen mits betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 84 dagen en 4 weken. Was hij bediende, zou hij een vergoeding gelijk aan 18 maanden en 4 weken hebben ontvangen op basis van zijn anciënniteit vanaf 1 juli 1996. Het verschil tussen beide opzeggingstermijnen bedraagt meer dan 15 maanden met toepassing van de overgangsbepalingen (artikel 68 van de wet van 26 december 2013). De vergoeding wegens willekeurig ontslag, vastgelegd op 6 maanden door artikel 63 van de arbeidsovereenkomstenwet, zou dat verschil tussen de opzeggingstermijnen dus niet compenseren.

Bijgevolg genieten bedienden nog de langere opzeggingstermijnen van de oude regels voor de anciënniteit verworven vóór 1 januari 2014. Indien de arbeiders zich nog kunnen beroepen op artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet, brengt die bepaling een evenwicht tussen de bescherming van de arbeiders en van de bedienden, gedurende de overgangperiode. Het uitgangspunt van de gemeente Oplabbeek dat sinds 1 januari 2014 geen onderscheid bestaat tussen arbeiders en bedienden op het vlak van opzeggingstermijnen is dus verkeerd.

A.6. De Ministerraad legt daarnaast de nadruk op de eigenheden van het publiekrecht. De prejudiciële vraag heeft specifiek betrekking op het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden in de publieke sector. In de publieke sector wordt het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden omtrent de motivering van het ontslag gematigd door de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen. In haar advies voorafgaand aan de wet houdende het eenheidsstatuut heeft de afdeling wetgeving van de Raad van State herhaald dat zowel de rechtspraak als de rechtsleer van mening zijn dat de wet

van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen van toepassing is op het ontslag van contractuele werknemers in de publieke sector. De publieke werkgever is dus al verplicht het ontslag van zijn werknemers te motiveren. In afwachting van een reglementering die vergelijkbaar is met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 genieten zowel arbeiders als bedienden in de publieke sector die bescherming. In het licht van de motiveringswet heeft het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden in de publieke sector dat uit artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet zou voortvloeien minder invloed. Rekening houdend met zowel de overgangsbepalingen die voorlopig opzeggingstermijnen behouden die verschillend zijn voor de arbeiders en de bedienden die in dienst zijn getreden vóór 1 januari 2014, als met de toepassing van de uitdrukkelijke motivering van de wet van 29 juli 1991 die eigen is aan de publieke sector, gaat de Ministerraad ervan uit dat artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet schendt.

A.7. Indien het Hof zou oordelen dat artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt, moeten evenwel de gevolgen van die bepaling gehandhaafd blijven. Het Hof heeft op 18 december 2014 overwogen dat een niet-gemoduleerde vaststelling van de ongrondwettigheid aanzienlijke rechtsonzekerheid met zich zou meebrengen ten nadele van de arbeiders. De gevolgen van die bepaling moesten dus gehandhaafd blijven tot 1 april 2014. Die datum stemde overeen met de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 voor de private sector. Zo werd de wil van de wetgever nageleefd, aangezien in artikel 38 van de wet houdende het eenheidsstatuut erin voorzien werd dat artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing blijft tot op de datum van de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de motivering van het ontslag.

Voor werknemers uit de private sector zijn de uitzonderlijke omstandigheden die de handhaving van de gevolgen van de in het geding zijnde bepaling rechtvaardigen verdwenen met de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 op 1 april 2014. In de huidige prejudiciële vraag bestaan die uitzonderlijke omstandigheden nog, aangezien er tot nu toe geen reglementering gelijk aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 voor de publieke sector werd goedgekeurd. De Ministerraad besluit dat de enige effectieve oplossing is dat het Hof in een redelijke termijn voor de wetgever voorziet om een regeling uit te vaardigen inzake de motivering van het ontslag van contractuele werknemers in de publieke sector.

- B -

B.1.1. Artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : Arbeidsovereenkomstenwet) bepaalt :

« Onder willekeurige afdanking wordt, voor de toepassing van dit artikel, verstaan, het ontslag van een werkman die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkman of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Onverminderd artikel 39, § 1, zal de werkgever die een voor een onbepaalde tijd aangeworven werkman op willekeurige wijze afdankt, aan deze werkman een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de werkman al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afgedankt; zij kan

niet samen genoten worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 39, §§ 2 en 3, van deze wet, in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, of in artikel 118, § 3, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen ».

B.1.2. Artikel 38 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (hierna : wet van 26 december 2013) bepaalt :

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

1° voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever;

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

B.2.1. Op 1 april 2014 is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, (hierna : collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109) in werking getreden. Overeenkomstig artikel 38, 1°, van de wet van 26 december 2013 is artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet met ingang van die datum van inwerkingtreding derhalve niet langer van toepassing in de private sector.

B.2.2. Voor wat betreft de werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, is er evenwel geen vergelijkbare regeling overeenkomstig artikel 38, 2°, van de wet van 26 december 2013 tot stand gekomen, zodat volgens die bepaling het voormelde artikel 63 nog van toepassing is op een arbeider die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de overheid.

B.3. De verwijzende rechter vraagt het Hof of artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 38 van de wet van 26 december 2013 bestaanbaar zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre zij, nadat de laatstvermelde wet met ingang van 1 januari 2014 de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden heeft geharmoniseerd, in de publieke sector een verschil in behandeling laten voortbestaan tussen arbeiders en bedienden, nu enkel de eerste categorie zich bij willekeurig ontslag op de bescherming van artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet kan beroepen, en dit zolang voor de publieke sector geen regeling wordt aangenomen die vergelijkbaar is met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109.

B.4. Bij zijn arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 heeft het Hof in verband met de bij de Arbeidsovereenkomstenwet 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 bestendigd ».

B.5.1. Bij zijn arrest nr. 187/2014 van 18 december 2014 heeft het Hof geoordeeld dat artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet, zoals het van toepassing was vóór de totstandkoming van de wet van 26 december 2013, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet

schendt. De wil om een geleidelijke harmonisatie van het statuut van arbeider en dat van bediende te bereiken, kon niet langer verantwoord worden dat een dergelijk criterium van onderscheid werd gehandhaafd, met name wat betreft de beperking van de aanvaardbare motieven van ontslag, de omkering van de bewijslast en de forfaitaire vaststelling van de aanvullende ontslagvergoeding die verschuldigd is in geval van willekeurig ontslag.

Bij hetzelfde arrest heeft het Hof de gevolgen van het vermelde artikel 63 gehandhaafd tot 1 april 2014.

B.5.2. Die vaststelling klemmt des te meer sinds de totstandkoming van de wet van 26 december 2013, waarbij de wetgever in beginsel heeft voorzien in één stelsel van opzeggingstermijnen voor alle werknemers, ongeacht de aard van hun voornaamste activiteit. Immers, zoals het Hof heeft geoordeeld in B.6 van zijn arrest nr. 84/2001 van 21 juni 2001 en in B.4.2 van zijn arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011, was de regeling van artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet, dat enkel de bescherming van de arbeiders beoogt, door de wetgever ingevoerd vanuit de bekommernis om een ander verschil in behandeling te compenseren, namelijk dat inzake de opzeggingstermijnen, dat de bedienden bevoordeelde.

B.6.1. Overeenkomstig artikel 38, 1^o, van de wet van 26 december 2013 is artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet niet meer van toepassing op de private sector, sinds de inwerkingtreding op 1 april 2014 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109.

B.6.2. Artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet is niet bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre het, ingevolge artikel 38, 2^o, van de wet van 26 december 2013, van toepassing is op arbeiders in de publieke sector, wanneer het ontslag plaatsvindt na 31 maart 2014.

B.7.1. Te dezen is er, in tegenstelling tot wat door de Ministerraad wordt gevraagd, geen reden om de gevolgen van artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet, in samenhang gelezen met artikel 38 van de wet van 26 december 2013, te handhaven na 31 maart 2014.

B.7.2. Zoals is vermeld in B.5.1, heeft het Hof reeds bij zijn arrest nr. 187/2014 van 18 december 2014 de ongrondwettigheid van de eerstvermelde bepaling vastgesteld. Het staat aan de wetgever om onverwijld een regeling te treffen inzake de bescherming bij kennelijk

onredelijk ontslag voor de werknemers bedoeld in artikel 38, 2°, van de wet van 26 december 2013, temeer daar voor de werknemers bedoeld in artikel 38, 1°, van dezelfde wet reeds met ingang van 1 april 2014 een nieuwe regeling werd aangenomen.

B.7.3. In afwachting van het optreden van de wetgever komt het aan de rechtscolleges toe, met toepassing van het algemene verbintenissenrecht, de rechten van alle werknemers in de publieke sector bij een kennelijk onredelijk ontslag zonder discriminatie te vrijwaren, waarbij zij zich in voorkomend geval kunnen laten leiden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in samenhang gelezen met artikel 38, 2°, 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, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre het van toepassing is op arbeiders in de publieke sector, wanneer het ontslag plaatsvindt na 31 maart 2014.

Aldus gewezen in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 30 juni 2016.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschaut

E. De Groot