

Rolnummer 6386
Arrest nr. 36/2017 van 16 maart 2017

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag over artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (vóór de opheffing ervan bij artikel 50 van de wet van 26 december 2013), gesteld door het Arbeidshof 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. Moerman, F. Daoût en T. Giet, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter E. De Groot,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging*

Bij arrest van 25 maart 2016 in zake de nv « Group Eribel » tegen Johan Buts, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 29 maart 2016, heeft het Arbeidshof te Antwerpen, afdeling Antwerpen, de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 82, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet, 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 van toepassing vóór 1 januari 2014, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, doordat de werkgever van een bediende een langere opzeggingstermijn moet respecteren dan een werkgever van een arbeider met beiden dezelfde anciënniteit als werknemer ? ».

Memories zijn ingediend door :

- de nv « Group Eribel », bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. L. Vermeulen, advocaat bij de balie te Turnhout;
- 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 18 januari 2017 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers A. Alen en J.-P. Moerman 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 8 februari 2017 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 8 februari 2017 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 bodemgeschil*

Tussen Johan Buts en de nv « Group Eribel » kwam op 31 maart 2011 een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bedienden van onbepaalde duur tot stand. Die overeenkomst werd door de werkgever verbroken met een aangetekend schrijven van 1 oktober 2013. Terwijl de nv « Group Eribel » van mening was dat zij een opzeggingstermijn van 3 maanden in acht moest nemen, ging Johan Buts ervan uit dat hij, gelet op zijn leeftijd, zijn jaarloon, zijn anciënniteit en zijn functie recht had op een opzeggingstermijn van 7 maanden.

Aangezien Johan Buts werd ontslagen nadat de overgangperiode die door het Hof werd bepaald bij zijn arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011, was verstreken, maar vooraleer 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) in werking trad, rijst de vraag of de verwijzende rechter toepassing moet maken van artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : Arbeidsovereenkomstenwet), in de versie die van toepassing was vóór de

opheffing ervan bij artikel 50 van de wet van 26 december 2013. Omdat die vraag neerkomt op de vraag of artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet grondwettig was op 1 oktober 2013, en omdat het Hof zich bij het voormelde arrest nr. 125/2011 slechts heeft uitgesproken over de door de werknemer in acht te nemen termijn, stelt de verwijzende rechter de onderhavige prejudiciële vraag.

III. *In rechte*

- A -

Standpunt van de nv « Group Eribel »

A.1. Volgens de nv « Group Eribel » is elk onderscheid tussen arbeiders en bedienden ingevolge het arrest van het Hof nr. 125/2011 van 7 juli 2011 ongrondwettig met ingang van 9 juli 2013, en dit zowel voor bestaande arbeidsovereenkomsten als voor nieuwe arbeidsovereenkomsten. Bijgevolg schendt artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet, in de versie die van toepassing was vóór de opheffing ervan bij de wet van 26 december 2013, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre het voor de werkgever voorziet in een langere opzeggingstermijn wanneer hij een bediende ontslaat dan wanneer hij een arbeider met dezelfde anciënniteit ontslaat.

Het onderhavige verschil in behandeling is gelegen in de oude artikelen 59 en 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet, zoals die van toepassing waren op 1 oktober 2013. Nochtans heeft het Hof in het voormelde arrest nr. 125/2011 erop gewezen dat de bedoeling om tot een geleidelijke harmonisatie van de statuten van arbeiders en bedienden te komen, thans niet langer het verschil in behandeling tussen beide categorieën van personen kan verantwoorden.

A.2. Gelet op zijn arrest nr. 10/2016 van 21 januari 2016 kan het Hof de gevolgen van de in het geding zijnde bepaling niet handhaven. In dat arrest overwoog het Hof dat bij het beoordelen van de handhavingstermijn rekening dient te worden gehouden met de gevolgen van een arrest voor het hangende geschil en voor andere zaken, zonder de geleidelijke harmonisatie van de statuten te doorkruisen. Gelet op die laatste doelstelling vermag het Hof de gevolgen van de in het geding zijnde bepaling slechts te handhaven tot uiterlijk 8 juli 2013.

Standpunt van de Ministerraad

A.3. Volgens de Ministerraad speelden bij het bepalen van de handhavingstermijn in het voormelde arrest nr. 125/2011 niet alleen overwegingen van rechtszekerheid een rol, maar ook de vrees voor de financiële gevolgen voor de ondernemingen, en voor mogelijke aansprakelijkheidsvorderingen tegen de Belgische Staat. In dat arrest werden enkel de artikelen 52, § 1, tweede tot vierde lid, en 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet in strijd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet verklaard, maar was er geen sprake van artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Die bepaling blijft bijgevolg onverkort van toepassing op ontslagen die hebben plaatsgevonden tussen 9 juli 2013 en 31 december 2013.

A.4. De Ministerraad merkt voorts op dat de verdere toepassing van artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet na 8 juli 2013 noodzakelijk is om artikel 23 van de Grondwet in acht te nemen. In haar advies voorafgaand aan de wet van 26 december 2013 heeft de afdeling wetgeving van de Raad van State immers opgemerkt dat de wetgever de *standstill*-verplichting in die grondwetsbepaling moet naleven. Dit verklaart waarom het Hof in het voormelde arrest nr. 125/2011 impliciet heeft geoordeeld dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake opzeggingstermijnen discriminerend is ten nadele van de arbeiders, terwijl artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet onverkort van toepassing blijft ten gunste van de bedienden.

A.5. Artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet moet volgens de Ministerraad overigens in samenhang worden gelezen met artikel 63 van dezelfde wet, dat enkel voor arbeiders een bescherming tegen willekeurig ontslag biedt. Bij zijn arrest nr. 84/2001 van 21 juni 2001 heeft het Hof geoordeeld dat de artikelen 63 en 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet elkaar compenseren, aangezien de eerste bepaling een specifieke waarborg voor arbeiders inhoudt, te weten de bescherming tegen willekeurig ontslag, terwijl de andere bepaling een specifieke waarborg voor bedienden inhoudt, te weten de langere opzeggingstermijn. Bij zijn arrest nr. 187/2014 van

18 december 2014 is het Hof weliswaar op dat oordeel teruggekomen, maar heeft het niettemin de gevolgen van artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet gehandhaafd tot 1 april 2014, de datum waarop de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag in werking trad. Artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet was met andere woorden onverkort van toepassing tussen 9 juli 2013 en 31 december 2013 en compenseerde tijdens die periode dus ten gunste van de arbeiders de langere opzeggingstermijnen die de bedienden genoten. Indien artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet voor die periode ongrondwettig zou worden verklaard, zou het evenwicht met artikel 63 van dezelfde wet worden verbroken.

A.6. In ondergeschikte orde voert de Ministerraad aan dat de gevolgen van de in het geding zijnde bepaling dienen te worden gehandhaafd tot en met 31 december 2013. Bij zijn arrest nr. 10/2016 heeft het Hof immers geoordeeld dat in de periode van 9 juli 2013 tot 31 december 2013 bepaalde discriminaties mochten voortbestaan, aangezien het doel van de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden thans is bereikt en aangezien diende te worden vermeden dat de rechters voor die periode niet meer over een grondslag zouden beschikken om het bedrag van de opzeggingsvergoeding te bepalen. Die argumenten gaan volgens de Ministerraad evenzeer op voor de in het geding zijnde bepaling.

- B -

B.1.1. De prejudiciële vraag heeft betrekking op artikel 82, § 3, 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 :

« 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 ».

B.1.2. De verwijzende rechter wenst van het Hof te vernemen of die bepaling bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, doordat de werkgever die tussen 9 juli 2013 en 31 december 2013 een bediende ontsloeg, een langere opzeggingstermijn in acht moest nemen dan een werkgever die in die periode een arbeider met dezelfde anciënniteit ontsloeg.

B.2.1. 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 beroeps categorieën, inzonderheid in een aangelegenheid waar de normen kunnen evolueren ten gevolge van collectieve onderhandelingen, verantwoordt niet langer, achttien jaar nadat het Hof heeft vastgesteld dat het in het geding zijnde criterium van onderscheid niet meer pertinent kon worden geacht, dat sommige verschillen in behandeling, zoals die welke voor de verwijzende rechter zijn aangevoerd, nog geruime tijd kunnen worden behouden, waardoor een toestand van manifeste ongrondwettigheid zou worden bestendig ».

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.2.2. 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.3.1. Met de wet van 26 december 2013 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.3.2. 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.4. 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.5.1. 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 verantwoord dat een onderscheiden behandeling tussen beide categorieën van werknemers werd gehandhaafd, met name wat betreft de opzeggingstermijnen.

Het Hof heeft bij dat arrest geoordeeld 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.5.2. 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 werkgevers die een bediende ontsloegen en werkgevers die een arbeider ontsloegen in die periode is blijven voortbestaan. In die mate is de in geding zijnde bepaling niet bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

B.6.1. 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.6.2. Hieromtrent heeft het Hof bij zijn arrest nr. 86/2016 van 2 juni 2016 geoordeeld :

«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 verantwoord worden 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 ».

B.6.3. Om die redenen dienen ook in de onderhavige zaak, met toepassing van artikel 28, tweede lid, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, de rechtsgevolgen van artikel 82, § 3, van de Arbeidsovereenkomstenwet, zoals het van toepassing was vóór de opheffing ervan bij artikel 50 van de wet van 26 december 2013, te worden gehandhaafd tot 31 december 2013.

B.7. De prejudiciële vraag dient bevestigend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

- Artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, 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, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre het van toepassing is gebleven op de werkgevers die een bediende hebben ontslagen in de periode van 9 juli tot 31 december 2013.

- De gevolgen van die wetsbepaling 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 16 maart 2017.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

E. De Groot