

Rolnummer 6634
Arrest nr. 57/2018 van 17 mei 2018

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag over artikel 7, § 1*sexies*, tweede lid, 2°, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals van toepassing vóór 27 april 2015, gesteld door de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank te Brussel.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters A. Alen en J. Spreutels, en de rechters L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke en R. Leysen, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter A. Alen,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging*

Bij vonnis van 20 februari 2017 in zake Roland St John tegen de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 8 maart 2017, heeft de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank te Brussel de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Is het artikel 7, § 1*sexies*, lid 2, 2°, van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals van toepassing vóór 27 april 2015, zo geïnterpreteerd dat personen die zowel op 31 december 2013 als daarna een arbeidsovereenkomst voor werklieden hadden en na 31 december 2013 ontslagen werden wel recht hebben op een ontslagcompensatievergoeding, terwijl personen die op 31 december 2013 een arbeidsovereenkomst voor werklieden hadden en - hoewel zij steeds hoofdzakelijk handarbeid bleven verrichten - naderhand een conventioneel bediendenstatuut toegekend kregen en na die toekenning ontslagen werden, geen recht hebben op deze vergoeding, strijdig met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet ? ».

Memories zijn ingediend door :

- Roland St John, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. W. Van Roeyen, advocaat bij de balie te Gent;

- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. R. Swennen, advocaat bij de balie te Brussel.

Roland St John heeft ook een memorie van antwoord ingediend.

Bij beschikking van 7 februari 2018 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers L. Lavrysen en J.-P. Snappe 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 28 februari 2018 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 28 februari 2018 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*

R. St John was van 5 oktober 1989 tot 31 december 2013 tewerkgesteld als arbeider. Vanaf 1 januari 2014 heeft de werkgever zijn statuut van arbeider gewijzigd in dat van bediende. Hij bleef evenwel dezelfde functie uitoefenen, die hoofdzakelijk handarbeid inhoudt. Op 6 maart 2014 heeft de werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd. Op 28 juli 2014 heeft R. St John een aanvraag tot toekenning van de ontslagcompensatievergoeding ingediend. Die vergoeding waarborgt de ontslagen werknemer het behoud van zijn nettoloon voor de termijn die de werkgever had moeten respecteren indien de anciënniteit volledig na 1 januari 2014 was opgebouwd. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft de aanvraag afgewezen, aangezien niet werd voldaan aan de

voorwaarde van artikel 7, § 1^{sexies}, tweede lid, 2°, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Meer bepaald zou de aanvrager op het ogenblik van zijn ontslag niet met een arbeidsovereenkomst voor werklieden tewerkgesteld zijn geweest. Op 19 november 2014 heeft R. St John tegen die beslissing beroep aangetekend. Alvorens uitspraak te doen, stelt de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank te Brussel de hiervoor aangehaalde prejudiciële vraag.

III. *In rechte*

- A -

A.1. De verzoekende partij voor de verwijzende rechter is van oordeel dat de prejudiciële vraag bevestigend moet worden beantwoord. Hij merkt allereerst op dat het statuut van een werknemer, namelijk arbeider of bediende, wordt bepaald op grond van de prestaties die hij daadwerkelijk verricht en niet op grond van de benaming die de partijen aan de arbeidsovereenkomst hebben gegeven. Het kan daarom strijdig zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet indien vergelijkbare categorieën van werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten, louter vanwege de verschillende benaming van hun arbeidsovereenkomst verschillend worden behandeld. Aangezien het de bedoeling was van de ontslagcompensatievergoeding om het nadeel van de zeer korte opzeggingstermijnen weg te werken voor de arbeiders die reeds in dienst waren vóór de inwerkingtreding van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden, zou die vergoeding aan al die arbeiders moeten worden toegekend, ongeacht of zij nadien arbeider zijn gebleven of bediende zijn geworden. De wetgever heeft dat later zelf ingezien, zoals blijkt uit de wijziging van de in het geding zijnde bepaling bij de wet van 23 april 2015. De verzoekende partij voor de verwijzende rechter verwijst ook naar het arrest nr. 116/2015 van 17 september 2015, waarin het Hof een andere beperking van het personele toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding ongrondwettig heeft bevonden.

A.2. De Ministerraad is van oordeel dat de prejudiciële vraag ontkennend moet worden beantwoord. In de eerste plaats zouden de in de prejudiciële vraag vermelde categorieën van personen niet vergelijkbaar zijn. Op het moment van het ontslag is de eerste categorie arbeider, de tweede categorie bediende. Door in een overgangsregeling te voorzien, heeft de wetgever nog steeds een onderscheid willen maken tussen die twee categorieën van werknemers. Voorts merkt de Ministerraad op dat de wetgever geen terugwerkende kracht heeft willen verlenen aan de voormelde wet van 23 april 2015. Dat ontslagen werknemers verschillend worden behandeld naargelang ze vóór of na de inwerkingtreding van die wet zijn ontslagen, zou geen schending inhouden van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Die bepalingen nopen immers tot de vergelijking, niet van twee opeenvolgende beleidsopties, noch van verschillende regels die op eenzelfde persoon van toepassing zijn, maar wel van de manier waarop de wet op eenzelfde tijdstip verschillende categorieën van personen behandelt.

- B -

B.1. De invoering van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden heeft voor arbeiders in de regel tot gevolg dat zij recht hebben op een langere opzegtermijn. Dat recht geldt evenwel slechts ten volle indien de arbeidsovereenkomst na 31 december 2013 werd aangevat. Een arbeider die zijn anciënniteit gedeeltelijk vóór die datum heeft verworven, ondervindt nog gedeeltelijk de nadelige gevolgen van de vroegere regeling. Om dat nadeel weg te werken, heeft de wetgever de ontslagcompensatievergoeding in het leven geroepen.

Die vergoeding wordt door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening toegekend aan « werknemers waarvan de duur van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wetgeving minstens gedeeltelijk moet worden bepaald op basis van de anciënniteit verworven als arbeider in de periode gelegen vóór 1 januari 2014 » (artikel 7, § 1, derde lid, zf), van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals ingevoegd 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).

De ontslagcompensatievergoeding compenseert « het verschil tussen enerzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever moet toekennen en anderzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever zou toegekend hebben alsof de totale anciënniteit van de werknemer volledig verworven was na 31 december 2013 » (artikel 7, § 1*sexies*, eerste lid, van de voormelde besluitwet, zoals ingevoegd bij de wet van 26 december 2013).

B.2. Artikel 7, § 1*sexies*, tweede lid, van de voormelde besluitwet, zoals ingevoegd bij de wet van 26 december 2013, bepaalt dat de vergoeding slechts wordt toegekend indien de werknemer gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoet :

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

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

3° hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden :

a) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt ten minste dertig jaar op de dag waarop de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen wordt bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*;

b) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2014 ten minste twintig jaar;

c) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2015 ten minste vijftien jaar;

- d) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2016 ten minste tien jaar;
 - e) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2017 minder dan tien jaar;
- 4° hij wordt ontslagen na 31 december 2013 ».

Bij artikel 11 van de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid werd de volgende - hieronder in cursief vermelde - zinsnede toegevoegd aan artikel 7, § 1*sexies*, tweede lid, 2° :

« 2° de arbeidsovereenkomst bedoeld in 1° is *op 31 december 2013* een arbeidsovereenkomst voor werklieden in de zin van artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of in de zin van artikel 7*bis* van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, of bedoeld door Titel V van de voormelde wet van 3 juli 1978; ».

Die wijziging is van toepassing op de personen die vanaf 27 april 2015 zijn ontslagen (artikel 20 van de wet van 23 april 2015). Zoals blijkt uit de feiten en de rechtspleging in het bodemgeschil, werd de verzoekende partij voor de verwijzende rechter op 6 maart 2014 ontslagen.

B.3. De prejudiciële vraag heeft betrekking op artikel 7, § 1*sexies*, tweede lid, 2°, van de voormelde besluitwet, vóór de wijziging ervan bij de wet van 23 april 2015. De verwijzende rechter wenst van het Hof te vernemen of die bepaling de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt, in de interpretatie dat zij een verschil in behandeling doet ontstaan tussen twee categorieën van personen die na 31 december 2013 werden ontslagen :

- personen die zowel op 31 december 2013 als daarna als arbeider tewerkgesteld waren;
- personen die op 31 december 2013 als arbeider tewerkgesteld waren, maar na die datum als bediende.

De eerste categorie heeft krachtens de in het geding zijnde bepaling recht op de ontslagcompensatievergoeding. De tweede categorie heeft geen recht op die vergoeding.

B.4. De artikelen 10 en 11 van de Grondwet waarborgen het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie. Dat beginsel sluit niet uit dat een verschil in behandeling tussen bepaalde categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is.

Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer vaststaat dat geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

B.5. In tegenstelling tot wat de Ministerraad aanvoert, kunnen de in de prejudiciële vraag bedoelde werknemers in het licht van het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie worden vergeleken, wanneer het erop aankomt te bepalen of zij al dan niet aanspraak zouden kunnen maken op de ontslagcompensatievergoeding.

B.6. In de memorie van toelichting wordt de invoering van de in het geding zijnde bepaling, bij de wet van 26 december 2013, als volgt verantwoord :

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

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

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

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

een ontslagcompensatievergoeding » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, pp. 56-57).

B.7. Uit die toelichting blijkt dat de ontslagcompensatievergoeding van toepassing is op werknemers voor wie de opzeggingstermijn of de daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding ten minste gedeeltelijk wordt vastgesteld op basis van de anciënniteit die als arbeider werd verworven in de periode voorafgaand aan 1 januari 2014, en voor wie ervan zal worden uitgegaan dat de anciënniteit volledig na die datum werd verworven zodat de opzeggingstermijn of de daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding wordt berekend op grond van de nieuwe wetgeving, die voor hen gunstiger is. De wetgever heeft geoordeeld dat het aangewezen was de last van langere opzeggingstermijnen of hogere opzeggingsvergoedingen niet alleen aan de werkgever op te leggen. Zo mag die laatste de anciënniteit van een werknemer en bijgevolg de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding gedeeltelijk op basis van de vroegere wetgeving en gedeeltelijk op basis van de nieuwe wetgeving berekenen, terwijl de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening het verschil tussen het aldus berekende bedrag en het bedrag waarop de werknemer volgens de nieuwe wet recht heeft, moet bijpassen.

B.8. Het verschil in behandeling, als gevolg van de in het geding zijnde bepaling, tussen werknemers die na 31 december 2013 ontslagen werden, naargelang zij na die datum arbeider zijn gebleven dan wel bediende zijn geworden, is niet relevant ten aanzien van de nagestreefde doelstelling, aangezien beide categorieën in precies dezelfde mate het nadeel ondergaan dat de ontslagcompensatievergoeding beoogt weg te werken.

B.9. Zoals in B.2 is vermeld, heeft de wetgever het voormelde verschil in behandeling opgeheven door de wijziging van de in het geding zijnde bepaling bij artikel 11 van de wet van 23 april 2015. Die wijziging werd als volgt toegelicht :

« Dit artikel regelt, door het invoegen van een bepaling in het artikel 7, § 1*sexies*, tweede lid, van de Besluitwet van 28 december 1944, een anomalie in het kader van de ontslagcompensatievergoeding en meer bepaald voor de werknemer die vóór 1 januari 2014 nog arbeider was, maar na 31 december 2013 bediende is geworden.

Volgens de huidige tekst van het artikel 7, § 1*sexies*, tweede lid, van de Besluitwet van 28 december 1944 dat de voorwaarden opsomt waaronder een ontslagcompensatievergoeding kan worden toegekend, kon de ontslagcompensatievergoeding in dat geval niet worden toegekend, terwijl de ex-arbeider wel een historisch nadeel onderging indien zijn

opzeggingstermijn of -vergoeding voor de anciënniteitsperiode gelegen vóór 1 januari 2014 nog steeds berekend werd op basis van de oude en voor arbeiders nadeliger wetgeving.

Deze vergoeding moet het historisch nadeel compenseren dat arbeiders, aangeworven vóór 1 januari 2014, ondergaan wanneer zij worden ontslagen met een opzeggingstermijn of -vergoeding. Hun opzeggingstermijn of -vergoeding was vóór 1 januari 2014 immers veel korter dan die van de bedienden.

Het nadeel valt ingevolge het eenheidsstatuut arbeiders-bedienden weliswaar weg voor de periode gelegen na 31 december 2013, maar de opzeggingstermijn of -vergoeding van arbeiders wordt voor de anciënniteitsperiode gelegen vóór 1 januari 2014 nog steeds berekend op basis van de oude en voor arbeiders nadeliger wetgeving » (*Parl. St.*, Kamer, 2014-2015, DOC 54-0960/001, p. 22).

B.10. De opheffing van het verschil in behandeling geldt slechts voor de ontslagen vanaf 27 april 2015. Voor het verschil in behandeling van de werknemers die tussen 31 december 2013 en 27 april 2015 zijn ontslagen, bestaat geen redelijke verantwoording.

B.11. De prejudiciële vraag dient bevestigend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 7, § 1*sexies*, tweede lid, 2°, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals ingevoegd 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, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre het, vóór de wijziging ervan bij de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid, de werknemers die op 31 december 2013 als arbeider tewerkgesteld waren, maar na die datum als bediende, uitsluit van het recht op een ontslagcompensatievergoeding.

Aldus gewezen in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 17 mei 2018.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

A. Alen