

Rolnummer 6643
Arrest nr. 70/2018 van 7 juni 2018

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag betreffende artikel 18, § 2, 1° en 2°, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, gesteld door het Arbeidshof te Antwerpen, afdeling Antwerpen.

Het Grondwettelijk Hof,

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

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging*

Bij arrest van 22 maart 2017 in zake de nv « H.M.S. » tegen P. D.S., waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 29 maart 2017, heeft het Arbeidshof te Antwerpen, afdeling Antwerpen, de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Is het onderscheid dat art. 18, § 2, 1° & 2° Antidiscriminatiewet 10.05.2007 maakt ten nadele van werkgevers die zich jegens een werknemer schuldig maken aan een door deze zelfde wet beteugelde discriminatie, - in vergelijking met om het even welke andere rechtzoekende die zich aan dezelfde discriminatie schuldig maakt - in strijd met het gelijkheidsbeginsel en het verbod van discriminatie gewaarborgd door art. 10 & 11 Gecoördineerde Grondwet 17.02.1994 ? ».

Memories zijn ingediend door :

- P. D.S., bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. T. Peeters, advocaat bij de balie te Antwerpen;

- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. J. Roets, Mr. S. Sottiaux en Mr. E. Cloots, advocaten bij de balie te Antwerpen.

Bij beschikking van 1 maart 2018 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 21 maart 2018 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 21 maart 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*

P. D.S. trad op 1 december 2001 in dienst als technicus bij de nv « H.M.S. » met een arbeidsovereenkomst voor bedienden van onbepaalde duur en was verantwoordelijk voor het leveren, controleren en herstellen van medische apparatuur in België, Luxemburg en Frankrijk. Op 26 mei 2011 attesteerde zijn huisarts dat hij definitief diende af te zien van rugbelastend werk wegens een chronische rugaandoening. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bevestigde dat om werkonbekwaamheid te voorkomen, het heffen en tillen van lasten diende te worden beperkt tot maximum 15 kg of dat ergonomische middelen ter beschikking moesten worden gesteld. Uit briefwisseling blijkt dat dergelijke aanpassingen volgens de werkgever niet mogelijk waren. In september 2013 werd P. D.S. arbeidsongeschikt. Op 23 september 2013 ging de nv « H.M.S. » over tot zijn ontslag waarbij een verbrekingsvergoeding gelijk aan negen maanden loon werd uitbetaald.

Op 25 augustus 2014 stelde P.D.S. een vordering in tegen zijn voormalige werkgever bij de Arbeidsrechtbank te Antwerpen, afdeling Mechelen, waarbij onder meer een aanvullende verbrekingsvergoeding en een schadevergoeding wegens discriminatie werd gevraagd. Bij vonnis van 8 september 2015 verklaarde de Arbeidsrechtbank de vordering van P. D.S. gegrond en de nv « H.M.S. » werd veroordeeld tot betaling van

zowel een aanvullende verbrekingsvergoeding als een forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie. De tegenvordering van nv « H.M.S. » werd ongegrond verklaard.

Op 24 december 2015 tekende de nv « H.M.S. » hoger beroep aan tegen dat vonnis bij het Arbeidshof te Antwerpen, afdeling Antwerpen. De verwijzende rechter bevestigt de aanvullende opzeggingsvergoeding gelijk aan vier maanden loon, zoals toegekend in eerste aanleg. Wat betreft de gevorderde schadevergoeding wegens discriminatie met toepassing van artikel 18 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, is de verwijzende rechter van oordeel dat P. D.S. beantwoordt aan de definitie van een persoon met een handicap. De weigering van de werkgever om, ondanks de vraag van de werknemer en het advies van de arbeidsgeneesheer, redelijke aanpassingen te doen in de werkomgeving van een persoon met een handicap wordt gelijkgesteld met een daad van discriminatie. Voorts meent de verwijzende rechter dat er ook sprake is van een discriminatie op grond van de gezondheidstoestand van P. D.S.

De nv « H.M.S. » voert evenwel aan dat de in het geding zijnde bepaling in strijd is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, aangezien zij een significant hogere schadevergoeding oplegt aan een werkgever die zich aan discriminatie schuldig heeft gemaakt tegenover een werknemer, dan aan om het even welke andere persoon die zich aan discriminatie schuldig heeft gemaakt. De verwijzende rechter meent dat het antwoord op de bovenvermelde vraag onontbeerlijk is om uitspraak te doen over het bodemgeschil en beslist tot het stellen van een prejudiciële vraag.

III. *In rechte*

- A -

A.1.1. P. D.S., geïntimeerde in het bodemgeschil, benadrukt dat discriminatie op de werkvloer een wereldwijde problematiek betreft met belangrijke maatschappelijke implicaties. De strijd tegen discriminatie inzake arbeid en beroep werd terecht verheven tot een van de belangrijkste Europese agendapunten. Overeenkomstig artikel 17 van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep dienen de lidstaten te voorzien in doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties ter bestraffing van schendingen van het discriminatieverbod. Ingevolge de hoge bewijsstandaard vooropgesteld in de rechtspraak en de neiging tot toekenning van een symbolische euro morele schadevergoeding, heeft de wetgever bij de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna : Algemene Antidiscriminatiewet) ervoor gekozen een gedeeltelijke forfaitarisering van de schade in te voeren voor slachtoffers van discriminatie. Zij hebben de keuze om de geleden schade zelf te bewijzen, dan wel de betaling van de forfaitaire bedragen zoals vastgesteld in artikel 18, § 2, van de Algemene Antidiscriminatiewet te vorderen.

A.1.2. Bij zijn arrest nr. 17/2009 van 12 februari 2009 heeft het Hof reeds geoordeeld dat het in het geding zijnde verschil in behandeling verantwoord is. Ten eerste beoogt de door artikel 18, § 2, 2°, van de Algemene Antidiscriminatiewet vooropgestelde schadevergoeding ter bestraffing van discriminatie inzake arbeidsbetrekkingen en aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, zowel de morele als de materiële schade van het slachtoffer te vergoeden. De forfaitaire schadevergoeding bepaald in artikel 18, § 2, 1°, van diezelfde wet dient daarentegen enkel ter compensatie van de morele schade. Gelet op de verscheidenheid aan relaties waarbinnen discriminatie kan worden gepleegd, achtte de wetgever het onmogelijk een uniforme regel vast te leggen voor de begroting van de materiële schade, terwijl het brutomaandloon in arbeidsbetrekkingen een goed criterium vormt om de geleden materiële schade vast te stellen. Het verschil in beloning tussen werknemers doet ook geen afbreuk aan de rechtmatigheid van het vooropgestelde criterium. Indien een gediscrimineerde werknemer van oordeel is dat het vooropgestelde forfait de werkelijk door hem gedragen schade onmogelijk kan vergoeden, staat het hem nog steeds vrij die schade te bewijzen en een hogere vergoeding te vorderen.

Ten tweede is een verschil in behandeling tussen werkgevers en andere rechtzoekenden die zich schuldig maken aan discriminatoire handelingen verantwoord door de belangrijke schadelijke implicaties die discriminatie op de werkvloer kenmerken. De huidige forfaitaire schadevergoeding is vergelijkbaar met die welke wordt toegekend in het kader van de schending van soortgelijke nationale regels, zoals de miskening van ontslagverboden. Gelet op de afwezigheid van vergelijkbaarheid tussen de in de prejudiciële vraag beoogde

categorieën van personen en, subsidiair, de redelijke verantwoording van het onderscheid, meent P. D.S. dat de prejudiciële vraag ontkennend dient te worden beantwoord.

A.2.1. De Ministerraad stelt dat de in het geding zijnde bepaling een van de belangrijkste innovaties van de Algemene Antidiscriminatiewet betreft. Naast de mogelijkheid om overeenkomstig het gemeen recht een schadevergoeding te vorderen, hebben de slachtoffers van discriminatie eveneens de keuze om een forfaitaire schadevergoeding te eisen.

A.2.2. De Algemene Antidiscriminatiewet vormt in grote mate een omzetting van verschillende Europese antidiscriminatie-richtlijnen. Het mechanisme van de forfaitaire schadevergoeding in de in het geding zijnde bepaling is geïnspireerd op de verplichting van de Europese richtlijnen dat lidstaten doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties dienen te stellen op de niet-nakoming van de uit de antidiscriminatie-richtlijnen voortvloeiende verplichtingen. Opdat de burgerrechtelijke schadevergoeding voldoende doeltreffend en afschrikkend zou zijn in de zin van de Europese richtlijnen, bleek de invoering van een forfaitaire schadeloosstelling noodzakelijk. De gemeenrechtelijke vordering tot schadevergoeding is in de praktijk immers geen voldoende doeltreffend en afschrikkend actiemiddel gebleken.

A.2.3. De Ministerraad stelt vast dat het Hof reeds heeft geoordeeld bij zijn arrest nr. 17/2009 van 12 februari 2009 dat het verschil in behandeling tussen werkgevers en andere categorieën van personen in artikel 18 van de Algemene Antidiscriminatiewet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet schendt. Bijgevolg behoeft de voorliggende prejudiciële vraag geen antwoord.

A.2.4. In ondergeschikte orde is de Ministerraad van oordeel dat de prejudiciële vraag ontkennend dient te worden beantwoord. Allereerst dient te worden vastgesteld dat de categorieën van personen tussen wie een ongelijke behandeling zou bestaan, niet vergelijkbaar zijn. Wat de werkgevers betreft, strekt de forfaitaire schadeloosstelling immers tot vergoeding van zowel de morele als de materiële schade, terwijl de forfaitaire schadeloosstelling waartoe andere daders kunnen worden veroordeeld, slechts de morele schade dekt. Het is dan ook evident dat de schadevergoeding waartoe werkgevers kunnen worden veroordeeld, hoger ligt.

Voorts is het objectief en redelijk verantwoord dat werkgevers verschillend worden behandeld dan andere personen. Precies in arbeidsverhoudingen heeft discriminatie immers een zeer grote impact op de slachtoffers. Een specifieke aanpak van die discriminatievorm is dan ook verantwoord.

Ten slotte zijn de hogere bedragen van de forfaitaire schadevergoeding voor werkgevers door het Europees recht geïnspireerd. Het Europees recht vereist immers dat schendingen van Europese normen en van de nationale implementatie ervan op soortgelijke wijze als die van vergelijkbare nationale normen worden bestraft. Aangezien in verschillende Belgische wetsbepalingen in een schadevergoeding van zes maanden loon voor morele en materiële schade wordt voorzien wegens schendingen van ontslagbeschermingsregels, achtte de wetgever het noodzakelijk om voor de niet-naleving van het discriminatieverbod in de arbeids sfeer eveneens een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon op te leggen (zie bijvoorbeeld artikel 12^{quater} van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971). Doordat discriminatie zich, behalve in arbeidsverhoudingen, nog in talrijke andere, sterk uiteenlopende verhoudingen kan voordoen, is het moeilijk om één enkele regel te bepalen aan de hand waarvan de materiële schade die door die discriminatie is veroorzaakt, kan worden begroot. Daarom heeft de wetgever het wenselijk geacht buiten de arbeids sfeer enkel voor de morele schade in een forfait te voorzien, dat 650 euro of 1 300 euro bedraagt.

- B -

B.1. De verwijzende rechter wenst te vernemen of artikel 18, § 2, 1^o en 2^o, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna : Algemene Antidiscriminatiewet) bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, doordat werkgevers die zich schuldig maken aan discriminatie in het kader van de

arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, kunnen worden veroordeeld tot het betalen van een hogere schadevergoeding dan andere rechtzoekenden die zich aan discriminatie schuldig maken.

B.2. Artikel 18 van de Algemene Antidiscriminatiewet bepaalt :

« § 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bedoelde gevallen moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding wordt als volgt bepaald :

1° met uitzondering van het hierna bedoelde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op 650 euro; dat bedrag wordt verhoogd tot 1 300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade;

2° indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 15, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1° ».

B.3.1. De Algemene Antidiscriminatiewet vormt samen met de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (hierna : Antiracismewet) en met de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna : Genderwet) het drieluik van de hervorming van de federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie. Die hervorming strekt ertoe de richtlijnen van de Europese Unie inzake de strijd tegen discriminatie op een meer adequate wijze dan voorheen om te zetten in de bevoegdheidsdomeinen van de federale overheid.

De drie wetten hebben hetzelfde toepassingsgebied. Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen of de gewesten vallen, gelden zij zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, in de volgende domeinen : (1) de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn, (2) de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg, (3) de sociale voordelen, (4) de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, (5) de arbeidsbetrekkingen, (6) de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal, (7) het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden, en (8) de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek (artikel 5, § 1, van de Antiracismewet, artikel 5, § 1, van de Algemene Antidiscriminatiewet en artikel 6, § 1, van de Genderwet).

B.3.2. De Algemene Antidiscriminatiewet heeft tot doel een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst in de in B.3.1 vermelde domeinen (artikel 3).

B.4.1. De Algemene Antidiscriminatiewet beoogt de omzetting van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (artikel 2 van de Algemene Antidiscriminatiewet). Die richtlijn heeft volgens haar artikel 1 tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.

B.4.2. Artikel 17 van de richtlijn 2000/78/EG bepaalt dat de sancties voor overtredingen van de ter uitvoering van die richtlijn vastgestelde nationale bepalingen doeltreffend, evenredig en afschrikkend moeten zijn.

B.5.1. Het slachtoffer van een discriminatie kan een schadevergoeding vorderen van de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden. Het slachtoffer heeft de keuze tussen een forfaitaire vergoeding en een vergoeding van de werkelijk geleden schade, waarvan het de omvang dient te bewijzen (artikel 18, § 1, van de Algemene Antidiscriminatiewet). Artikel 18, § 2, regelt de wijze waarop de forfaitaire schadevergoeding wordt bepaald.

Een identieke schadevergoedingsregeling is bepaald in artikel 16 van de Antiracismewet en artikel 23 van de Genderwet.

B.5.2. Uit de parlementaire voorbereiding van artikel 18, § 2, van de Algemene Antidiscriminatiewet blijkt dat de wetgever heeft geopteerd voor een stelsel van forfaitaire schadevergoeding omdat, in het gemeenrechtelijke stelsel van de burgerlijke aansprakelijkheid, « het vooruitzicht van een bevredigende schadevergoeding [...] zowel zwak [is] als vaag », omdat de laatstgenoemde schadevergoeding « een lange procedureslag » vereist, omdat de rechtbanken de neiging hebben om slechts « een symbolische euro » toe te kennen en omdat de « forfaitarisering » een dubbel voordeel zou hebben in die zin dat zij zou toelaten « de debatten [in te korten] » en het slachtoffer « uitzicht [te] bieden op een daadwerkelijke vergoeding in plaats van de symbolische euro » (*Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, DOC 51-2722/001, pp. 26 en 27).

B.5.3. Voorts wijst de parlementaire voorbereiding erop dat het stelsel van de forfaitaire schadevergoedingen in de arbeidsbetrekkingen samenhangt met het Europees Unierecht :

« Het uitgewerkt regime inzake forfaitaire schadevergoedingen hangt samen met het Europeesrechtelijk vereiste tot effectieve sanctionering van discriminatie.

De Europese richtlijnen vereisen dat de sancties die door de lidstaten worden voorzien en die onder meer het betalen van een schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

In het bijzonder met betrekking tot de omvang van de schadevergoeding heeft het Hof van Justitie in het geslachtsdiscriminatierecht minimale standaarden ontwikkeld waaraan een schadevergoeding dient te voldoen.

Deze rechtspraak leert onder meer :

- dat het recht op schadevergoeding niet afhankelijk mag worden gesteld van het bewijs van schuld : een schending van het discriminatieverbod volstaat;
- dat een schadevergoeding in een passende verhouding dient te staan tot de geleden schade;
- dat een schadevergoeding niet beperkt mag zijn tot een louter symbolische vergoeding;
- dat een maximale schadevergoeding ten belope van drie maandsalarissen in de regel niet volstaat als sanctie voor discriminatie bij de aanwerving;
- dat een schadevergoeding van drie maandsalarissen enkel kan volstaan in de situatie waarin de werkgever het bewijs levert dat de sollicitant ook bij een niet-discriminerende selectie de betrekking niet zou hebben gekregen;
- dat de schadevergoeding de als het gevolg van het discriminerende ontslag daadwerkelijk geleden schade volledig moet vergoeden, en bijgevolg niet onderworpen mag zijn aan een vooraf bepaald maximum.

Inzake sanctiemechanismen geldt europeesrechtelijk bovendien de regel dat een lidstaat bij de keuze en de bepaling van sancties het principe van de gelijkwaardigheid van rechtsbescherming dient te respecteren (arrest *Rewe*, 33/76, 16 december 1976, rechtsoverweging 5). Volgens dit principe dient de rechtsbescherming die door een lidstaat wordt geboden aan de burger bij schending van Europese normen (en/of de nationale implementatienormen hiervan) gelijkwaardig te zijn in vergelijking met de rechtsbescherming die wordt voorzien bij schendingen van (zuiver) nationale normen. Dit principe werd uitdrukkelijk bevestigd in het kader van het Europese discriminatierecht (arrest *Draehmpaehl*, C-180/95, 22 april 1997, rechtsoverweging 29) » (*Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, DOC 51-2722/001, pp. 59-60).

B.6.1. Voor discriminaties in het kader van andere domeinen dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie bepaald op 650 euro. Dat bedrag wordt verhoogd tot 1 300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden zou zijn genomen of wegens andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade (artikel 18, § 2, 1^o, van de Algemene Antidiscriminatiewet).

Die forfaitaire vergoeding dekt enkel de morele schade. In de parlementaire voorbereiding wordt verduidelijkt dat het systeem dat geldt voor andere domeinen dan dat van de arbeidsbetrekkingen « zo [werd] ontworpen omdat er een te grote variëteit in relaties

bestaat waarbinnen discriminaties gepleegd kunnen worden, om, net zoals in het kader van de arbeidsbetrekkingen en aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, een uniforme regel vast te leggen waarbij ook de materiële schade forfaitair wordt begroot » (*Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, DOC 51-2720/009, pp. 58-59).

B.6.2. Indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de brutobeloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden zou zijn getroffen. In dat geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden brutobeloning. Wanneer de materiële schade echter kan worden hersteld door de toepassing van de nietigheidssanctie waarin is voorzien in artikel 15 van de Algemene Antidiscriminatiewet, wordt de forfaitaire schadevergoeding vastgesteld volgens de bepalingen van punt 1° (artikel 18, § 2, 2°, van de Algemene Antidiscriminatiewet).

B.6.3. De forfaitaire schadevergoedingsregeling bij discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid verschilt dus, zowel wat betreft de berekening ervan als wat betreft de schade die erdoor gedekt wordt, van de regeling die geldt in andere domeinen van de samenleving.

B.7. Met betrekking tot de afwijkende forfaitaire schadevergoedingsregeling bij discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen en van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid vermeldt de parlementaire voorbereiding :

« De afwijkende regeling inzake forfaitaire schadevergoeding die geldt voor de arbeidsbetrekkingen kan verantwoord worden op grond van de belangrijke maatschappelijke impact die discriminatie inzake arbeidsbetrekkingen met zich meebrengt.

Wat de arbeidsbetrekkingen betreft kan verder in het bijzonder worden opgemerkt dat het uitgewerkte systeem inzake forfaitaire schadevergoeding zijn expliciete legitimatie vindt in de Europese rechtspraak van het Hof van Justitie (Arrest *Draehmpaehl*, C-180/95, 22 april 1997) en de praktijk om schendingen van nationale ‘ ontslagbeschermingen ’ in de regel te sanctioneren met de betaling van een vergoeding gelijk aan 6 maanden loon (toepassing van het Europeesrechtelijk principe van de gelijkwaardigheid van sancties) » (*Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, DOC 51-2722/001, p. 60).

« Het systeem van 6 resp. 3 maanden loon voor morele en materiële schade dat geldt in het kader van de arbeidsbetrekkingen en aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, vindt zijn oorsprong in de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie. Verder is het een klassiek systeem in het Belgisch arbeidsrecht om een forfaitaire schadevergoeding (voor zowel materiële als morele schade) uit te drukken in een aantal maanden loon » (*Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 58).

B.8. Het in de prejudiciële vraag beoogde verschil in behandeling berust op een objectief criterium : de forfaitaire schadevergoeding verschilt naargelang de discriminatie al dan niet in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid plaatsvindt. De keuze van de wetgever voor een specifieke forfaitaire schadevergoedingsregeling in geval van discriminatie in dat domein, steunt eveneens op een pertinent criterium van onderscheid in het licht van de in B.7 vermelde doelstellingen. Er dient te worden onderzocht of de gevolgen van het verschil in behandeling niet onevenredig zijn doordat de forfaitaire schadevergoeding die discriminerende werkgevers dienen te betalen, doorgaans hoger zal liggen dan de forfaitaire schadevergoeding ten laste van andere discriminerende partijen.

B.9.1. Zoals het Hof reeds geoordeeld heeft bij zijn arrest nr. 17/2009 van 12 februari 2009 vindt dat verschil in behandeling in de eerste plaats een verantwoording in de vaststelling dat in het eerste geval zowel de materiële als de morele schade in de forfaitaire schadevergoeding is begrepen, terwijl in het tweede geval enkel de morele schade in de forfaitaire schadevergoeding is vervat (B.38.1).

B.9.2. Bovendien verplicht artikel 17 van de richtlijn 2000/78/EG de wetgever ertoe inzake arbeidsbetrekkingen te voorzien in sancties die ten aanzien van de werkgevers een reële afschrikkende werking hebben en in een passende verhouding tot de geleden schade staan vanwege de ernstige impact die de discriminatie in dat domein voor het slachtoffer heeft (zie in die zin : HvJ, 22 april 1997, C-180/95, *Draehmpaehl*, punt 25; 11 oktober 2007, C-460/06, *Paquay*, punt 49; 25 april 2013, C-81/12, *Asociația Accept*, punt 63).

B.9.3. Bij de keuze van een passende oplossing om het doel van de richtlijn te verwezenlijken, dienen de lidstaten er voorts op toe te zien dat schendingen van het Unierecht volgens gelijke materiële en procedureregels worden bestraft als vergelijkbare en even ernstige schendingen van het nationale recht (zie in die zin : HvJ, 22 april 1997, C-180/95, *Draehmpaehl*, punt 29).

B.9.4. De forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon die is vastgesteld in de in het geding zijnde bepaling stemt overeen met die waarin is voorzien bij de niet-naleving van de ontslagbeschermingsregels voor bepaalde kwetsbare groepen in de arbeidsverhoudingen, met name voor zwangere werkneemsters (artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971), voor werkneemsters die het recht op borstvoedingspauzes uitoefenen (artikel 11, § 3, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001 tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes), voor werknemers die het recht op ouderschapsverlof uitoefenen (artikel 15, § 3, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof), voor werknemers die kandidaat zijn voor bepaalde politieke mandaten (artikel 5, § 5, van de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat), voor werknemers in het kader van de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (artikel 32*tredecies*, § 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk), voor werknemers die het recht op tijdskrediet uitoefenen (artikel 21, § 4, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen) en voor werknemers die opmerkingen op het arbeidsreglement hebben gemaakt in het register (artikel 12*quater* van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen).

Een identieke forfaitaire schadevergoeding als die welke is vervat in de in het geding zijnde bepaling wordt ook toegekend in geval van discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid op grond van nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming (artikel 16 van de Antiracismewet) of op grond van geslacht (artikel 23 van de Genderwet).

B.9.5. De schadevergoeding die de werkgever dient te betalen wanneer hij zich schuldig maakt aan discriminatie is bepaald op maximum zes maanden brutobeloning. De wetgever houdt evenwel rekening met het gegeven of de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden zou zijn gebeurd. Als de werkgever dit aantoonst, wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gehalveerd tot drie maanden brutobeloning (zie in die zin : HvJ, 22 april 1997, C-180/95, *Draehmpaehl*, punten 32-37).

Zoals het Hof heeft geoordeeld bij zijn arrest nr. 17/2009 kan de in het geding zijnde bepaling in geen geval worden geïnterpreteerd in die zin dat zij toelaat een persoon die geen feit van discriminatie heeft gepleegd, te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding, noch in die zin dat zij die schadevergoeding toekent aan een persoon die niet het slachtoffer zou zijn van een discriminatie (B.36.4).

B.9.6. Ten slotte wordt de forfaitaire schadevergoeding voor de morele schade bepaald op grond van de algemene regeling waarin is voorzien in artikel 18, § 2, 1^o, van de Algemene Antidiscriminatiewet wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid kan worden hersteld via de toepassing van de nietigheidssanctie waarin is voorzien in artikel 15 van de Algemene Discriminatiewet.

B.10. Rekening houdend met het voorgaande is het in het geding zijnde verschil in behandeling niet zonder redelijke verantwoording.

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

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 18, § 2, 1° en 2°, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

Aldus gewezen in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 7 juni 2018.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschant

A. Alen