

Rolnummer 6570
Arrest nr. 84/2018 van 5 juli 2018

## A R R E S T

---

*In zake* : de prejudiciële vraag over de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Luik, afdeling Namen.

Het Grondwettelijk Hof,

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

wijst na beraad het volgende arrest :

\*

\* \*

### I. Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging

Bij vonnis van 19 december 2016 in zake B.D. tegen de gemeente La Bruyère, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 27 december 2016, heeft de Arbeidsrechtbank te Luik, afdeling Namen, de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, eventueel in samenhang gelezen met artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, in die zin geïnterpreteerd dat zij niet van toepassing zou zijn op het ontslag van de contractuele personeelsleden van het openbaar ambt, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre zij de werknemer die krachtens een arbeidsovereenkomst is tewerkgesteld, niet de mogelijkheid zou bieden de redenen te kennen die ten grondslag hebben gelegen aan de beslissing tot ontslag die hem is opgelegd, terwijl de statutaire werknemer die met eenzelfde werkgever is verbonden, zijnerzijds kan eisen dat hij kennis kan nemen van de redenen die ten grondslag liggen aan de verbreking van de statutaire relatie die hem verbond met de overheid die eenzijdig heeft beslist die relatie te beëindigen ? ».

Memories en memories van antwoord zijn ingediend door :

- B.D., bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. S. Gilson, advocaat bij de balie te Namen;

- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. A. De Becker, advocaat bij de balie te Brussel, en Mr. K. Salomez, advocaat bij de balie te Gent.

Bij beschikking van 1 maart 2018 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers F. Daoût en T. Merckx-Van Goey 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.

Ingevolge het verzoek van de Ministerraad om te worden gehoord, heeft het Hof bij beschikking van 21 maart 2018 de dag van de terechtzitting bepaald op 25 april 2018.

Op de openbare terechtzitting van 25 april 2018 :

- zijn verschenen :

. Mr. F. Lambinet, advocaat bij de balie te Namen, *loco* Mr. S. Gilson, voor B.D.;

. Mr. A. De Becker, tevens *loco* Mr. K. Salomez, voor de Ministerraad;

- hebben de rechters-verslaggevers F. Daoût en T. Merckx-Van Goey 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 bodemgeschied

B.D. is op 18 mei 2011 door de gemeente La Bruyère aangeworven bij een voltijdse APE (Steun ter Bevordering van Tewerkstelling) arbeidsovereenkomst voor arbeiders van onbepaalde tijd die gepaard ging met een proefbeding van zes maanden. Hij is het slachtoffer geweest van een arbeidsongeval dat aan de oorsprong ligt van een arbeidsongeschiktheid en is vervolgens voor onbepaalde tijd op ziekteverlof gezet.

Op zijn vergadering van 22 oktober 2014 heeft het gemeentecollege unaniem beslist een einde te maken aan de samenwerking met B.D. met betaling van een opzeggingsvergoeding. Die beslissing is gemotiveerd door het feit dat de betrokkene bij zijn aanwerving over ervaring inzake installatie, onderhoud en herstelling van verwarmingssystemen beschikte maar dat hem is gevraagd om via opleiding het feit te verhelpen dat hij geen erkenningen Cedicol en andere bezat die het mogelijk maken onderhoudsattesten uit te reiken die inzonderheid bij de verzekeringsmaatschappijen geldig zijn. Hij heeft in die zin echter niets ondernomen ondanks de talrijke herinneringen van zijn leidinggeevenden, zodat de gemeente voor haar eigen gebouwen geen andere keuze heeft dan een beroep te doen op de dienst van externe gespecialiseerde bedrijven om die taken uit te voeren. Het lijkt de gemeentelijke overheden dan ook totaal onredelijk een loonlast op zich te nemen terwijl voor de competenties van het personeelslid bijna systematisch een beroep moet worden gedaan op de privésector om de competenties die de zijne zouden moeten zijn, aan te vullen.

De gemeente La Bruyère heeft de arbeidsovereenkomst verbroken bij aangetekend schrijven van 28 oktober 2014.

De eiser verzoekt de Arbeidsrechtbank te Luik, afdeling Namen, de gemeente La Bruyère ertoe te veroordelen hem een som te betalen als vergoeding voor willekeurig ontslag aangezien het ontslag niet is gemotiveerd en hij niet voorafgaandelijk is gehoord.

De Arbeidsrechtbank te Luik, afdeling Namen, wijst erop dat er in de rechtsleer en in de rechtspraak controversie bestaat over de vraag of de besturen die een werknemer ontslaan die is aangeworven in het kader van een arbeidsovereenkomst, verplicht zijn het ontslag te motiveren.

Met een arrest van 12 oktober 2015 leek het Hof van Cassatie aan die controversie een einde te maken door te beslissen dat de wet op de motivering van de bestuurshandelingen en de beginselen van administratief recht niet van toepassing zijn op de verbreking van een arbeidsovereenkomst die een bestuur en een contractueel personeelslid verbinden.

De verwijzende rechter wijst vervolgens erop dat dat arrest geen einde heeft gemaakt aan de controversie en dat over die kwesties prejudiciële vragen zijn gesteld aan het Grondwettelijk Hof.

Volgens de verwijzende rechter kunnen de werknemers die onder arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld door een openbare werkgever zich niet beroepen op de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag (hierna : CAO 109), die de werkgever de verplichting oplegt het ontslag te motiveren, in tegenstelling tot de werknemers die onder arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld door een privéwerkgever. Zij worden derhalve anders behandeld dan de werknemers die onder arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld door een privéwerkgever, zoals het Grondwettelijk Hof heeft doen opmerken.

Daarenboven, indien men het arrest van het Hof van Cassatie van 12 oktober 2015 volgt, kunnen de werknemers die onder arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld door een openbare werkgever zich evenmin beroepen op de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, in tegenstelling tot de werknemers die onder statuut zijn tewerkgesteld.

De verwijzende rechter is van oordeel dat de vraag die rijst derhalve erin bestaat te bepalen of de toepassing van de door het Hof van Cassatie in zijn arrest van 12 oktober 2015 afgeleide beginselen geen verschil in

behandeling kan doen ontstaan tussen de werknemers die onder arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld door een openbare werkgever en de werknemers van de overheidssector die onder statuut zijn tewerkgesteld, terwijl noch de aard van de arbeidsrelatie, noch de aard van de verbreking van de arbeidsrelatie het mogelijk lijken te maken dat verschil in behandeling te verantwoorden.

De verwijzende rechter beslist derhalve de hierboven vermelde prejudiciële vraag te stellen.

### III. *In rechte*

- A -

#### *Standpunt van de eisende partij voor de verwijzende rechter*

A.1.1. De eisende partij voor de verwijzende rechter herinnert allereerst eraan dat ingevolge het arrest van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens *KMC t. Hongarije* van 10 juli 2012 de ontstentenis van uitdrukkelijke motivering van het ontslag in Belgisch recht ter discussie is gesteld, hetgeen heeft geleid tot de CAO 109, die, zeer schematisch, bepaalt, enerzijds, dat de werknemer in het kader van een systeem van motivering *a posteriori* en op verzoek van de werknemer kan eisen de redenen van zijn ontslag te kennen en, anderzijds, dat de reden van het ontslag het voorwerp kan uitmaken van controle door de arbeidsgerechten. De CAO 109 is per definitie niet van toepassing op de overheidssector. De sociale partners hadden niettemin gewenst dat de wetgever soortgelijke bepalingen zou aannemen, hetgeen nog niet is gebeurd.

De eisende partij voor de verwijzende rechter brengt vervolgens het arrest van het Hof van Cassatie van 12 oktober 2015 alsook de kritiek daarop in herinnering. Zij stelt zich vervolgens vragen over de exacte draagwijdte van dat arrest, waarbij de stelling van de verplichting tot uitdrukkelijke motivering van het ontslag wordt veroordeeld maar dat daarom niet impliceert dat de rechtshandeling die het ontslag voorafgaat, dat wil zeggen de beraadslaging van de overheid die over het ontslag beslist, ook niet moet worden gemotiveerd.

A.1.2. De eisende partij voor de verwijzende rechter wijst erop dat de combinatie van het in gebreke blijven van de wetgever om voor de overheidssector bepalingen aan te nemen die vergelijkbaar zijn met de CAO 109, en van de door het Hof van Cassatie in zijn arrest van 12 oktober 2015 aan de wet van 29 juli 1991 gegeven interpretatie leidt tot drie problematische consequenties : een discriminatie onder de personeelsleden van de overheidssector naargelang zij statutair of contractueel zijn, een discriminatie tussen de contractuele personeelsleden van het openbaar ambt, enerzijds, en de contractuele personeelsleden van de privésector, anderzijds, en het niet in acht nemen van de lering van de rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens inzake een eerlijk proces. De eerste discriminatie maakt het voorwerp uit van de prejudiciële vraag.

De eisende partij voor de verwijzende rechter wijst echter erop dat de toepassing van de wet van 29 juli 1991 een noodoplossing kan vormen voor de niet-toepasbaarheid van de CAO 109 op de overheidssector, zodat de overeenstemming van het Belgisch recht, inclusief in de overheidssector, met artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens wordt gewaarborgd.

A.1.3. In deze zaak betoogt de eisende partij voor de verwijzende rechter in hoofdorde dat de wet van 29 juli 1991 in die zin kan worden geïnterpreteerd dat zij van toepassing is op het ontslag van contractuele personeelsleden van het openbaar ambt, zodat de prejudiciële vraag ontkennend dient te worden beantwoord. De verplichting om het ontslag van een contractueel personeelslid van de overheidssector uitdrukkelijk te motiveren vloeit voort uit die wet, die, volgens artikel 1 ervan, van toepassing is op elke eenzijdige rechtshandeling met individuele strekking die uitgaat van een bestuur en die beoogt rechtsgevolgen te hebben voor een bestuurde, hetgeen de handelingen die uitgaan van het bestuur dat als werkgever optreedt, geenszins uitsluit. Het ontslag van een contractueel personeelslid van de overheidssector beantwoordt voor het overige aan elk van de criteria die zijn vastgelegd bij de wet van 29 juli 1991. Tot die conclusie is trouwens de Raad van State gekomen tot het arrest van het Hof van Cassatie van 12 oktober 2015 werd uitgesproken.

In ondergeschikte orde is de eisende partij voor de verwijzende rechter van mening dat, indien ervan zou dienen te worden uitgegaan dat de wet van 29 juli 1991 in die zin moet worden geïnterpreteerd dat zij niet van toepassing is op het ontslag van contractuele personeelsleden van het openbaar ambt, de prejudiciële vraag

bevestigend zou dienen te worden beantwoord. In die interpretatie zou die wet immers aan de oorsprong liggen van een discriminatie tussen de werknemers die onder arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld door een bestuur, enerzijds, en de werknemers die onder arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld door een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, anderzijds. In tegenstelling tot de tweeden kunnen de eersten, wegens de ontstentenis voor de overheidssector van bepalingen die vergelijkbaar zijn met die welke zijn vervat in de CAO 109, die van toepassing is in de privésector, zich niet beroepen op een wetsbepaling die hun werkgever de verplichting oplegt hun ontslag te motiveren, en dat terwijl artikel 38 van de wet van 26 december 2013 over het eenheidsstatuut in de aanneming van een dergelijke bepaling voorzag. Zij zou ook aan de oorsprong liggen van een discriminatie tussen de werknemers die door een bestuur onder arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld, enerzijds, en de werknemers die door een bestuur onder statuut zijn tewerkgesteld, anderzijds. De eersten kunnen zich, in tegenstelling tot de tweeden, niet beroepen op een wetsbepaling die hun werkgever de verplichting oplegt de beslissing om eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsrelatie te motiveren, terwijl noch de aard van de arbeidsrelatie (arbeidsovereenkomst, enerzijds, en statuut, anderzijds), noch de aard van de verbreking van de arbeidsrelatie (ontslag, enerzijds, en ambtshalve ontslag of afzetting, anderzijds), het mogelijk maken dat verschil in behandeling te verantwoorden. In die interpretatie zou de in het geding zijnde bepaling strijdig zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, met name in zoverre zij de werknemer die onder arbeidsovereenkomst door een bestuur is tewerkgesteld, niet de mogelijkheid zou bieden de redenen te kennen die aan de beslissing tot ontslag ten grondslag hebben gelegen, terwijl de statutaire werknemer die met eenzelfde werkgever is verbonden, kan eisen kennis te kunnen nemen van de redenen die ten grondslag liggen aan de verbreking van de statutaire relatie die hem verbond met de overheid die eenzijdig heeft beslist daaraan een einde te maken.

#### *Standpunt van de Ministerraad*

A.2.1. De Ministerraad gaat allereerst ervan uit dat de prejudiciële vraag geen antwoord behoeft aangezien het antwoord op die vraag niet relevant is voor de oplossing van het geschil dat aan de verwijzende rechter is voorgelegd. Mocht het Hof op de prejudiciële vraag bevestigend antwoorden, zou de verwijzende rechter kunnen nagaan of het ontslag gegeven is op een wijze die al dan niet strijdig is met de verplichting tot uitdrukkelijke motivering zoals geformuleerd in de wet van 29 juli 1991. In zoverre de verwijzende rechter zou vaststellen dat het ontslag in strijd zou zijn met die verplichting, zou hieruit nog niet volgen dat het ontslag willekeurig zou zijn. Het ontbreken van vermelding van de redenen van het ontslag in de ontslagbrief betekent immers niet dat het ontslag ongegrond is of dat het kennelijk onredelijk zou zijn.

Volgens de rechtspraak van de arbeidsgerechten vóór het arrest van het Hof van Cassatie van 12 oktober 2015 kan de schending van de verplichting tot uitdrukkelijke motivering enkel aanleiding geven tot een vergoeding, ofwel als compensatie voor het verlies van een kans om zijn betrekking te behouden, ofwel als compensatie voor de morele schade die het gevolg is van de omstandigheid dat men niet weet waarom men is ontslagen. Uit de verwijzingsbeslissing volgt dat de eisende partij kennis heeft van de reden van zijn ontslag aangezien de met redenen omklede beslissing van het college van burgemeester en schepenen *in extenso* in de beslissing wordt aangehaald. Uit de procedure volgt dus duidelijk dat er daadwerkelijk een reden bestond die de beslissing tot ontslag verantwoordt zodat er geen sprake kan zijn van het verlies van een kans.

A.2.2. De Ministerraad wijst daarenboven erop dat de prejudiciële vraag ontkennend dient te worden beantwoord. Hij herinnert aan het arrest van het Hof van Cassatie van 12 oktober 2015, dat door de Raad van State is gevolgd in zijn arrest nr. 235.871 van 27 september 2016. De door die rechtscolleges gegeven interpretatie schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet. De Ministerraad wijst allereerst erop dat de statutaire ambtenaren en de contractuele personeelsleden in de openbare diensten geen vergelijkbare categorieën zijn. Tegenover het eenzijdige karakter van de statutaire relatie staat de wederkerigheid van de arbeidsovereenkomst. Het onderscheid tussen de werknemers die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst en de statutaire ambtenaren, die zich in een reglementair verband bevinden, betreft niet alleen de aard van het genoemde juridisch verband maar ook de rechtsregels die op die twee rechtsbanden moeten worden toegepast. Die regels verschillen fundamenteel ten aanzien van de manier van werken (bevordering, tucht, evaluatie, ...) en ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsrelatie. Het Grondwettelijk Hof heeft reeds herhaaldelijk geoordeeld dat het statutair personeel in beginsel niet vergelijkbaar is met het contractueel personeel in de openbare diensten.

De Ministerraad preciseert dat, aangezien de prejudiciële vraag slechts de beëindiging van de arbeidsrelatie betreft, hij zich ertoe zal beperken te wijzen op de verschillen die die beëindiging betreffen. Voor statutaire ambtenaren kan die beëindiging zich slechts voordoen op grond van redenen die limitatief zijn opgesomd in de betrokken statuten van de statutaire ambtenaren. Het permanente karakter van de tewerkstelling, dat één van de wezenlijke kenmerken van de statutaire relatie vormt, heeft precies te maken met het feit dat geen enkele andere reden van beëindiging kan worden aangevoerd. Die redenen dekken een zeer brede waaier, waaronder het ambtshalve ontslag ingevolge een niet-verantwoorde afwezigheid van te lange duur, het ontslag ingevolge een tuchtsanctie of ingevolge een vaststelling van arbeidsongeschiktheid. Er bestaan andere vormen, zoals de beëindiging van de administratieve dienst door de vernietiging van de benoeming door de Raad van State of het verlies van de burgerlijke en politieke rechten. De bijzonderheid van het beginsel van de beperkte redenen van ontslag heeft als logisch gevolg dat het cruciaal is dat de overheid de redenen van ontslag afdoende kan identificeren. Bij gebreke daarvan kan de akte van beëindiging worden betwist voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State, die de akte nietig zal verklaren indien tot de eenzijdige verbreking is overgegaan met schending van het gesloten systeem van ambtsbeëindiging. Er bestaat geen gesloten systeem van redenen van ontslag voor de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Elk van de partijen kan op ieder ogenblik, op de wijze en om redenen die vrij zijn gekozen, eenzijdig een einde maken aan de overeenkomst. De vrijheid van het ontslag blijft de regel, zelfs indien beperkingen bij wet zijn vastgelegd. Het Belgisch arbeidsrecht kent met name heel wat bijzondere vormen van bescherming tegen ontslag ten gunste van de werknemer, waarbij het ontslag om bepaalde redenen verboden is of waarbij de werknemers worden beschermd tegen een kennelijk onredelijk ontslag. Dat is met name het doel van CAO 109.

Zoals het Grondwettelijk Hof heeft doen opmerken in zijn arrest nr. 101/2016 van 30 juni 2016, genieten de werknemers die tewerkgesteld zijn door een werkgever die niet onderworpen is aan de wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten, op grond van het algemene verbintenissenrecht, een soortgelijke bescherming tegen een kennelijk onredelijk ontslag. Die bescherming maakt van het ontslagrecht echter geen gesloten systeem. Voor de meeste werknemers geldt de regel volgens welke op alle wijzen en om elke reden tot ontslag kan worden overgegaan, met het enige voorbehoud dat het ontslag niet gebeurt om een uitdrukkelijk verboden of kennelijk onredelijke reden. Daarenboven wordt de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst ook gekenmerkt door de ontslagmacht. Dat betekent dat wanneer een van de partijen bij de arbeidsovereenkomst overgaat tot ontslag, dat, behoudens instemming van de beide partijen, niet ongedaan kan worden gemaakt, zelfs indien het ontslag is gegeven met schending van de regels van het arbeidsrecht, ook al zijn ze dwingend of van openbare orde. Dat is een belangrijk verschil met het ontslag van een statutaire ambtenaar, dat door de Raad van State nietig kan worden verklaard met als gevolg een verplichting om de statutaire ambtenaar in zijn ambt te herstellen.

Wegens die verschillen zijn de twee personeelscategorieën vanuit het oogpunt van de ontslagregels niet vergelijkbaar. Er anders over beslissen zou betekenen dat alle andere verschillen met betrekking tot de regels inzake ambtsbeëindiging onverenigbaar zouden zijn met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.

A.2.3. De Ministerraad is in ondergeschikte orde van mening dat het onderscheid in elk geval redelijk verantwoord is. De onderscheiden behandeling is immers gebaseerd op een objectief criterium, de juridische aard van de rechtsverhouding tussen het betrokken personeelslid en zijn werkgever. De onderscheiden behandeling is daarenboven redelijk verantwoord. Allereerst is zij het gevolg van een verschillende juridische bescherming. Een statutaire ambtenaar die zijn ontslag wenst te betwisten, zal in de regel een beroep tot nietigverklaring moeten instellen bij de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State en hij zal vanaf het begin van die procedure de onwettigheden moeten preciseren die zijn begaan. Hij zal ze nadien niet meer kunnen aanvullen. Precies om die reden is het belangrijk dat hij de feitelijke en juridische redenen van het ontslag kent, zodat hij kan nagaan welke reden aan dat ontslag ten grondslag heeft gelegen. Op basis van die motivering kan hij zijn juridisch beschermd recht uitoefenen. Hij is echter gebonden aan de beroepstermijn, die zestig dagen vanaf de kennisgeving van de handeling bedraagt.

Een contractuele werknemer zal zijnerzijds zich tot de arbeidsrechtbank moeten wenden en zal zijn vordering niet binnen een termijn van zestig dagen na de beslissing tot ontslag moeten instellen, maar binnen het jaar na de daadwerkelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hij beschikt dus over een langere termijn. Bovendien dient hij niet de rechtsregels te vermelden die werden geschonden. De feiten van de zaak worden aanhangig gemaakt bij de rechters van de rechterlijke orde, met uitzondering van het Hof van Cassatie. Het komt hen toe de rechtsregel op te zoeken en hem toe te passen. De procedurele beperkingen waarmee de statutaire ambtenaren worden geconfronteerd, betreffen dus niet de contractuele personeelsleden van de openbare diensten. Dat maakt het mogelijk het aangeklaagde verschil in behandeling te verantwoorden.

De Ministerraad voegt eraan toe dat voor de werkgevers die onderworpen zijn aan de wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten, waaronder zich ook openbare instellingen bevinden, een reglement met betrekking tot de bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag werd aangenomen, in het kader waarvan er evenmin een verplichting bestaat om in de ontslagbrief de juridische en feitelijke redenen te vermelden. Voor het overige moet een ontslag niet noodzakelijk schriftelijk worden gegeven.

De Ministerraad is voorts van mening dat de onderscheiden behandeling redelijk verantwoord is door het feit dat het ontslag van een statutair ambtenaar en dat van een contractueel personeelslid juridisch onderscheiden van aard zijn.

De Ministerraad brengt in dat verband de doelstelling in herinnering die de wetgever heeft nagestreefd wanneer hij de motivering van de bestuurshandelingen verplicht heeft gemaakt. De term « bestuurshandeling » impliceert dat het bestuur zijn gezagsbevoegdheid gebruikt om een eenzijdige beslissing met dwingend karakter te nemen. Zoals de advocaat-generaal bij het Hof van Cassatie heeft vastgesteld, is het sluiten van een arbeidsovereenkomst echter geen eenzijdige bestuurshandeling. Het arbeidsovereenkomstenrecht is dus van toepassing en dat verantwoordt redelijkerwijs het onderscheid dat het voorwerp uitmaakt van de prejudiciële vraag. Het ontslag van een statutaire ambtenaar valt immers ten volle onder het recht van het openbaar ambt terwijl het ontslag van een contractueel personeelslid de uitoefening van een contractueel recht vormt.

A.2.4. Met betrekking tot de combinatie van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet met artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens betoogt de Ministerraad allereerst dat de prejudiciële vraag onontvankelijk is omdat zij niet doet blijken in welk opzicht er schending zou zijn. Te dezen wordt noch in het dictum, noch in de motivering van de verwijzingsbeslissing gepreciseerd in welk opzicht de in het geding zijnde bepaling op discriminerende wijze de in artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens uitgedrukte rechten zou schenden.

De Ministerraad wijst daarenboven erop dat de vraag in elk geval ontkennend dient te worden beantwoord aangezien de statutaire ambtenaren en het contractueel personeel geen vergelijkbare categorieën zijn, aangezien een verschil in behandeling tussen die personen in elk geval op een objectief criterium gebaseerd is en aangezien het onderscheid om de door de Ministerraad reeds aangevoerde redenen redelijkerwijs kan worden verantwoord.

#### *Antwoord van de eisende partij voor de verwijzende rechter*

A.3.1. De eisende partij voor de verwijzende rechter antwoordt allereerst dat de prejudiciële vraag wel degelijk een antwoord van het Hof behoeft. Het wordt niet betwist dat de gemeente La Bruyère het ontslag niet uitdrukkelijk heeft gemotiveerd en dat zij dus het voorschrift van de wet van 29 juli 1991 niet in acht heeft genomen. Daaruit volgt dat indien het Grondwettelijk Hof op de gestelde vraag bevestigend antwoordt, de bodemrechter het bestaan van een fout bij de gemeente zal moeten vaststellen. In zoverre het misbruik van het recht om te ontslaan een fout veronderstelt die onderscheiden is van de schending van de regels met betrekking tot de opzegging van de arbeidsovereenkomst, zal het door het Hof gegeven antwoord wel degelijk een nuttige weerslag hebben op het voor de bodemrechter gevoerde debat.

In ondergeschikte orde is de eisende partij voor de verwijzende rechter van mening dat het verkeerd is te beweren dat de fout voor de eisende partij geen enkel nadeel zou hebben veroorzaakt en dat zij dus geen vergoeding zou kunnen verkrijgen. De Ministerraad gaat ten onrechte ervan uit dat, omdat hij tijdens de procedure kennis heeft kunnen nemen van de met redenen omklede beslissing van het gemeentecollege, B.D. geen enkel nadeel zou hebben geleden dat voortvloeit uit de schending, door de gemeente, van haar verplichting tot uitdrukkelijke motivering. De partij brengt in dat verband het voormelde arrest van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens *KMC t. Hongarije* in herinnering. Een van de voornaamste nuttige gevolgen van de verplichting tot uitdrukkelijke motivering is de adressaat van de bestuurshandeling de mogelijkheid te bieden de redenen ervan te kennen alvorens een zaak aanhangig te maken bij de overheid of het rechtscollege. Te dezen is het echter pas in het kader van de debatten die werden gevoerd ingevolge het instellen van zijn rechtsvordering dat B.D. kennis heeft kunnen nemen van de redenen die werden aangevoerd ter staving van zijn ontslag, die overigens worden betwist.

Voor het overige ondergaat de werknemer die *stante pede* wordt ontslagen zonder dat hem vanaf dat ogenblik de redenen van die situatie worden gepreciseerd, onbetwistbaar een moreel nadeel dat bestaat in een gevoel van onrechtvaardigheid, dat steeds meer aanwezig is in de catalogus van de gevallen van herstelbare morele schade.

A.3.2. Met betrekking tot de bestaanbaarheid van de in het geding zijnde bepaling met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet antwoordt de eisende partij voor de verwijzende rechter allereerst aan de Ministerraad dat de statutaire en contractuele personeelsleden van de overheidssector wel degelijk vergelijkbare categorieën zijn wat de motivering van de eenzijdige verbreking van de arbeidsrelatie betreft. Het criterium dat het mogelijk maakt te bepalen of de arbeidsrelatie statutair dan wel contractueel is, is dat van de eenzijdige of contractuele aard van de rechtshandeling die aan de oorsprong ligt van de indienstneming. Hoewel de Raad van State, krachtens de theorie van de afsplitsbare rechtshandeling, zich bevoegd acht om kennis te nemen van het beroep tegen de beslissing om een personeelslid aan te werven onder arbeidsovereenkomst, valt het beroep over de regelmatigheid van de beslissing tot ontslag daarentegen weliswaar onder de bevoegdheid van de arbeidsgerechten. De reden van die onbevoegdheid is echter geenszins verbonden met de hoedanigheid van de betwiste handeling, maar met het werkelijke onderwerp van het geschil, dat het criterium is dat van toepassing is om de bevoegdheden van de Raad van State en die van de rechtscolleges van de rechterlijke orde van elkaar te onderscheiden. Het kan echter niet redelijkerwijs worden betwist dat de rechtshandeling die aan de oorsprong ligt van de verbreking van de arbeidsrelatie een eenzijdige bestuurshandeling vormt, ongeacht of het gaat om het ontslag van een contractuele werknemer dan wel om de afzetting van een statutaire ambtenaar. Het ontslag van een contractuele werknemer is geenszins « discretionair », maar moet integendeel worden gegrond op een van de wettige redenen die limitatief zijn toegestaan. De eisende partij baseert zich dienaangaande op artikel 2 van de aanbeveling nr. 119 betreffende beëindiging van het dienstverband, aangenomen op 26 juni 1963 door de Internationale Arbeidsconferentie, op de overeenkomst nr. 158 van de Internationale Arbeidsorganisatie en de aanbeveling nr. 166 betreffende het ontslag, op artikel 24 van het herziene Europees Sociaal Handvest, op artikel 30 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, op de rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens en op het arrest van het Hof nr. 101/2016 van 30 juni 2016. De noodzaak het ontslag op een geldige reden te baseren heeft tot gevolg dat de ontstentenis van uitdrukkelijke motivering van het ontslag in het Belgische recht ter discussie wordt gesteld. Het is dus totaal verkeerd te stellen dat er een fundamenteel verschil zou bestaan tussen statutaire en contractuele personeelsleden ten aanzien van de noodzaak om de eenzijdige verbreking van de arbeidsrelatie op een wettige reden te baseren.

In tegenstelling tot de Ministerraad is de eisende partij voor de verwijzende rechter van mening dat het in het geding zijnde verschil in behandeling niet verantwoord is. Het gegeven dat de beroepsmogelijkheden verschillend zijn, impliceert geenszins dat contractuele werknemers het recht wordt ontzegd de redenen te kennen die aan het ontslag ten grondslag hebben gelegen. Het kan niet redelijkerwijs worden betwist dat het ontslag dat uitgaat van een openbare werkgever een eenzijdige bestuurshandeling is met een individuele strekking die uitgaat van een administratieve overheid.

A.3.3. Met betrekking tot de schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, wijst de eisende partij voor de verwijzende rechter erop dat de door de Ministerraad verdedigde interpretatie van de in het geding zijnde wet de contractuele personeelsleden van de administratieve overheden vanuit het oogpunt van hun recht op een eerlijk proces in een ongunstige situatie plaatst, aangezien de contractuele werknemers, in tegenstelling tot de statutaire personeelsleden, aan wie het recht wordt toegekend onmiddellijk de redenen van de eenzijdige verbreking van hun arbeidsrelatie te kennen en aan wie dus de mogelijkheid wordt toegekend om met kennis van zaken tegen die beslissing een beroep in te stellen, dat recht wordt ontzegd en zij zich in de onmogelijkheid bevinden om over alle elementen te beschikken die nodig zijn om een houding aan te nemen ten aanzien van het instellen van een gerechtelijke procedure om de wettigheid van hun ontslag te betwisten.

#### *Antwoord van de Ministerraad*

A.4. De Ministerraad antwoordt allereerst dat een procedure voor het Grondwettelijk Hof niet mag worden gebruikt om een procedure van hoger beroep tegen het Hof van Cassatie in het leven te roepen. Het Hof dient derhalve geen rekening te houden met de kritiek die is geformuleerd tegen een arrest van het Hof van Cassatie. Overigens, het door de eisende partij voor de verwijzende rechter voorgestelde antwoord op de prejudiciële vraag kan niet worden aanvaard, aangezien zij aan het Hof voorstelt de interpretatie van de in het geding zijnde wet zoals zij door het Hof van Cassatie is bepaald, eenvoudigweg te wijzigen.



De Ministerraad betwist daarenboven het feit dat de Raad van State vóór het arrest van het Hof van Cassatie van 12 oktober 2015 expliciet had beslist dat de wet van 29 juli 1991 van toepassing is op de contractuele personeelsleden in de overheidssector.

De Ministerraad is voorts van mening dat de eventuele discriminatie tussen de contractuele personeelsleden van de overheidssector en van de privésector niet het voorwerp uitmaakt van de prejudiciële vraag en dat dus geen rekening dient te worden gehouden met de overwegingen die dienaangaande zijn geuit.

Met betrekking tot het onderwerp van de prejudiciële vraag houdt de Ministerraad staande dat er ten aanzien van de aanwerving, de loopbaan, de tucht, de rechtsbescherming en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst fundamentele verschillen zijn tussen de statutaire indienstneming en de contractuele indienstneming. De term « afzetting » is een term die specifiek wordt gebruikt voor de statutaire ambtenaren, die niet alleen worden ontslagen maar aan wie bovendien het recht op het rustpensioen in de overheidssector wordt ontzegd. De enige uitzonderingen op het beginsel van de niet-vergelijkbaarheid die het Hof heeft erkend betreffen de vergoeding en de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de ambtenaren.

De Ministerraad wijst ten slotte erop dat het reeds aangehaalde arrest van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens *KMC* een specifiek Hongaarse situatie betreft die niet in Belgisch recht kan worden overgenomen. Dat arrest kan dus niet worden aangevoerd ter staving van een vergelijkbaarheid tussen statutaire ambtenaren en contractuele personeelsleden in België. De Ministerraad baseert zich op dat arrest om het feit te verantwoorden dat het in het geding zijnde verschil in behandeling op een objectief criterium gegrond is. Zoals in België is in Hongarije de voorafgaande motivering van het ontslag van een vastbenoemde ambtenaar cruciaal aangezien hij de wettigheid van het ontslag in rechte dient aan te vechten indien hij een herstel in het ambt wil verkrijgen. Het is dus absoluut noodzakelijk om vooraf de redenen van de beslissing te kennen. Het is dus evident dat de noodzaak tot het motiveren van de beslissing om te ontslaan verbonden is met de onderscheiden juridische situatie van de betrokken personeelsleden. Er is, volgens het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, een schending geweest van artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens om de reden dat de ontstentenis van verplichting voor de werkgever om enige reden te geven, de vastbenoemde ambtenaar of de vastbenoemde overheidswerknemer elke bestaande rechterlijke bescherming ontzegde.

De Ministerraad besluit dat, mocht het Hof beslissen dat het contractuele personeelslid niet afdoende is beschermd tegen een ontslag zonder geldige reden, de prejudiciële vraag ondanks alles ontkennend dient te worden beantwoord. Er zou een leemte zijn in de Belgische wetgeving van het arbeidsrecht, waarbij die leemte niet kan worden opgevuld door een nieuwe interpretatie van de wet van 29 juli 1991 die de rechtspraak van het Hof van Cassatie schendt. Een optreden van de wetgever zou noodzakelijk zijn. Het niet bestaan in de overheidssector van een bepaling die vergelijkbaar is met die van CAO 109 mag in geen geval ertoe leiden dat de wet van 29 juli 1991 van toepassing wordt gemaakt op de contractuele personeelsleden in de overheidssector. In zijn arrest nr. 101/2016 van 30 juni 2016 heeft het Hof trouwens beslist dat het in afwachting van het optreden van de wetgever aan de rechtscolleges toekomt, met toepassing van het algemene verbintennisrecht, zonder discriminatie de rechten te vrijwaren van alle werknemers in de publieke sector bij een kennelijk onredelijk ontslag, waarbij zij zich in voorkomend geval kunnen laten leiden door CAO 109.

- B -

B.1. De artikelen 1 tot 7 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen luiden :

« Artikel 1. Voor de toepassing van deze wet moeten worden verstaan onder :

- Bestuurshandeling :

De eenzijdige rechtshandeling met individuele strekking die uitgaat van een bestuur en die beoogt rechtsgevolgen te hebben voor één of meer bestuurden of voor een ander bestuur;

- Bestuur :

De administratieve overheden als bedoeld in artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

- Bestuurde :

Elke natuurlijke of rechtspersoon in zijn betrekkingen met het bestuur.

Art. 2. De bestuurshandelingen van de besturen bedoeld in artikel 1 moeten uitdrukkelijk worden gemotiveerd.

Art. 3. De opgelegde motivering moet in de akte de juridische en feitelijke overwegingen vermelden die aan de beslissing ten grondslag liggen. Zij moet afdoende zijn.

Art. 4. De bij deze wet voorgeschreven motiveringsplicht is niet van toepassing indien de motivering van de handeling :

1° de uitwendige veiligheid van de Staat in het gedrang kan brengen;

2° de openbare orde kan verstoren;

3° afbreuk kan doen aan de eerbied voor het privéleven;

4° afbreuk kan doen aan de bepalingen inzake de zwijgplicht.

Art. 5. Dringende noodzakelijkheid ontslaat het bestuur niet van de plicht zijn handelingen uitdrukkelijk te motiveren.

Art. 6. Deze wet is slechts van toepassing op de bijzondere regelingen waarbij de uitdrukkelijke motivering van bepaalde bestuurshandelingen is voorgeschreven, in zoverre deze regelingen minder strenge verplichtingen opleggen dan die bepaald in de voorgaande artikelen.

Art. 7. Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de vierde maand volgend op die van haar bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad* ».

B.2. De verwijzende rechter stelt het Hof een vraag over de bestaanbaarheid van die wet, eventueel in samenhang gelezen met artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in de interpretatie dat zij niet van toepassing zou zijn op het ontslag van de contractuele personeelsleden van het openbaar ambt, aangezien zij de werknemer die krachtens een arbeidsovereenkomst is tewerkgesteld, niet de mogelijkheid zou bieden de redenen te kennen die ten grondslag hebben gelegen aan de beslissing tot ontslag die hem is opgelegd, terwijl de statutaire werknemer die met eenzelfde werkgever is verbonden,

zijnerzijds kan eisen dat hij kennis kan nemen van de redenen die ten grondslag liggen aan de verbreking van de statutaire relatie die hem verbond met de overheid die eenzijdig heeft beslist die relatie te beëindigen.

B.3. Uit de motivering van de verwijzingsbeslissing blijkt dat bij de verwijzende rechter een vordering is ingesteld door een door de gemeente La Bruyère ontslagen contractuele werknemer, die ertoe strekt die gemeente te veroordelen tot het betalen van een som als vergoeding voor willekeurig ontslag aangezien het ontslag niet is gemotiveerd.

*Ten aanzien van het nut van de prejudiciële vraag*

B.4.1. De Ministerraad gaat allereerst ervan uit dat de prejudiciële vraag geen antwoord behoeft aangezien het antwoord op die vraag niet relevant is voor de oplossing van het geschil dat aan de verwijzende rechter is voorgelegd. Een eventueel bevestigend antwoord op de prejudiciële vraag zou de verwijzende rechter wellicht de mogelijkheid bieden na te gaan of het ontslag gegeven is op een wijze die al dan niet strijdig is met de verplichting tot uitdrukkelijke motivering zoals geformuleerd in de wet van 29 juli 1991. Het ontbreken van vermelding van de redenen van het ontslag in de ontslagbrief zou op zichzelf echter niet betekenen dat het ontslag ongegrond of onredelijk zou zijn.

B.4.2. Het komt in de regel aan de verwijzende rechter toe te beslissen over de toepassing van de bepalingen die hij aan het Hof ter toetsing voorlegt, op het geschil dat bij hem aanhangig is gemaakt. Het Hof zou de relevantie van de prejudiciële vraag slechts kunnen betwisten indien de beoordeling van de verwijzende rechter klaarblijkelijk niet verantwoord zou zijn, hetgeen te dezen niet het geval is.

B.4.3. De Ministerraad voert bovendien aan dat een procedure voor het Grondwettelijk Hof niet mag worden gebruikt om een procedure van hoger beroep tegen het Hof van Cassatie in het leven te roepen.

B.4.4. Het Hof wijst in dat opzicht erop dat de prejudiciële vraag geen betrekking heeft op de interpretatie die aan de wet van 29 juli 1991 dient te worden gegeven maar op de bestaanbaarheid van die wet met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in een interpretatie

die ertoe leidt aan een categorie van werknemers van de overheidssector het recht te ontnemen op de kennisname van de redenen van hun ontslag, recht dat aan een andere categorie van werknemers van de overheidssector wel is toegekend. Het Hof is bevoegd om die prejudiciële vraag te beantwoorden. De verwijzende rechter neemt akte van de interpretatie van het Hof van Cassatie en stelt aan het Hof een vraag over de grondwettigheid van de aldus geïnterpreteerde wet en het komt het Grondwettelijk Hof toe om zich uit te spreken over de interpretatie van een wetsbepaling die, zoals te dezen, strijdig zou kunnen zijn met een grondwetsbepaling waarvan het de naleving dient te verzekeren.

*Ten aanzien van de prejudiciële vraag*

B.5. De omstandigheid dat de door een overheid tewerkgestelde werknemers en de statutaire ambtenaren zich in verschillende juridische situaties zouden bevinden die bestaan uit de arbeidsovereenkomst en het statuut, volstaat niet, in tegenstelling tot hetgeen de Ministerraad aanvoert, om te kunnen oordelen dat die categorieën van personen niet met elkaar zouden kunnen worden vergeleken: in beide gevallen gaat het immers erom de voorwaarden te bepalen waaronder voor die personen op geldige wijze een einde kan worden gemaakt aan hun betrekking.

B.6. In de interpretatie van de prejudiciële vraag, die door de verwijzende rechter in aanmerking is genomen, kan een overheid een werknemer met wie zij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, ontslaan zonder dat zij onderworpen is aan de bepalingen van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen.

Het komt in de regel aan de verwijzende rechter toe de bepalingen die hij toepast te interpreteren, onder voorbehoud van een kennelijk verkeerde lezing van de in het geding zijnde bepalingen, hetgeen te dezen niet het geval is. Het Hof van Cassatie heeft trouwens geoordeeld:

« 1. Krachtens artikel 2 Wet Motivering Bestuurshandelingen moeten de bestuurshandelingen van de besturen bedoeld in artikel 1 uitdrukkelijk worden gemotiveerd.

Artikel 1 van die wet definieert een bestuurshandeling als de eenzijdige rechtshandeling met individuele strekking die uitgaat van een bestuur en die beoogt rechtsgevolgen te hebben voor één of meer bestuurden of voor een ander bestuur en de besturen als de administratieve overheden als bedoeld in artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

2. Zoals de wetsgeschiedenis aangeeft, volgt uit deze bepalingen niet dat een administratieve overheid die een werknemer ervan in kennis stelt dat zij de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst beëindigt, verplicht is dit ontslag uitdrukkelijk te motiveren.

3. Het arrest dat oordeelt dat de ontslagbrief waarmee de eiseres aan de verweerder ter kennis bracht dat zij besloten had de arbeidsovereenkomst te beëindigen, niet voldoet aan de door de Wet Motivering Bestuurshandelingen opgelegde motiveringsplicht en op die grond beslist tot het bestaan van een fout in hoofde van de eiseres, verantwoordt zijn beslissing niet naar recht.

Het onderdeel is gegrond » (Cass., 12 oktober 2015, *Arr. Cass.*, 2015, nr. 595).

Het Hof onderzoekt bijgevolg het verschil in behandeling in de interpretatie van de verwijzende rechter.

B.7. Door een overheid toe te staan een werknemer met wie zij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, te ontslaan, zonder die overheid ertoe te verplichten het ontslag uitdrukkelijk te motiveren, doen de artikelen 1 tot 7 van de wet van 29 juli 1991 een verschil in behandeling ontstaan tussen die werknemers en de statutaire ambtenaren, die het recht hebben de redenen te kennen die ten grondslag hebben gelegen aan de beslissing tot ontslag.

B.8. De statutaire personeelsleden zijn in beginsel niet vergelijkbaar met contractuele personeelsleden, aangezien ze zich in een grondig verschillende rechtspositie bevinden. De verschillende rechtsregels die de arbeidsverhouding van beide categorieën van personeelsleden beheersen, verhinderen echter niet dat ze zich, ten aanzien van een in hun rechtsvordering voor een rechter gestelde rechtsvraag, in een vergelijkbare situatie bevinden.

B.9. De specifieke kenmerken die het statuut ten opzichte van de arbeidsovereenkomst vertoont, kunnen naar gelang van het geval worden geanalyseerd als voordelen (dat is met name het geval voor de grotere vastheid van betrekking of de pensioenregeling, die voordeliger is), of als nadelen (zoals het veranderlijkheidsbeginsel, de discretie- en neutraliteitsplicht of de regeling inzake de cumulatie of de onverenigbaarheden).

Die specifieke kenmerken dienen evenwel alleen in aanmerking te worden genomen in het licht van het onderwerp en de finaliteit van de in het geding zijnde bepalingen. De statutaire ambtenaar die het voorwerp uitmaakt van een ambtsbeëindiging en het contractuele personeelslid dat zijn opzegging krijgt, bevinden zich ten aanzien van de toepassing van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen in een verschillende situatie. De eerste ziet zijn betrekking gewaarborgd door het feit dat zijn ambt slechts kan worden beëindigd op grond van redenen die uitdrukkelijk in zijn statuut zijn opgesomd. Het vaste karakter van de betrekking vormt aldus een substantieel kenmerk van het statutair ambt. Daaruit volgt voor de overheid die een einde maakt aan een statutaire relatie een verplichting om de bij het statuut bepaalde redenen van ontslag afdoende te identificeren en voor de statutaire ambtenaar een recht om bij de Raad van State een beroep tot nietigverklaring in te stellen. Aangezien dat beroep binnen een termijn van zestig dagen moet worden ingesteld, moet die ambtenaar snel de redenen van de beslissing van de overheid kennen. Het contractuele personeelslid daarentegen is onderworpen aan de regels die van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst, volgens welke elke partij bij de overeenkomst eenzijdig een einde aan de overeenkomst kan maken om vrij gekozen redenen. Een contractuele werknemer beschikt over een termijn van een jaar na de beëindiging van de overeenkomst om bij de arbeidsrechtbank beroep in te stellen. Die termijn biedt hem de mogelijkheid om aan de werkgever te vragen om de redenen van zijn ontslag te kennen.

Het Hof beklemtoont dat het bij zijn arrest nr. 101/2016 van 30 juni 2016 heeft gezegd voor recht dat 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, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt, in zoverre het van toepassing is op arbeiders in de publieke sector, wanneer het ontslag plaatsvindt na 31 maart 2014. In dat arrest heeft het ook geoordeeld dat « [het] in afwachting van het optreden van de wetgever [...] aan de rechtscolleges [toekomt], met toepassing van het algemene verbintenisrecht, 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 » (B.7.3).

B.10. Uit het voorgaande blijkt dat de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, in de interpretatie volgens welke zij niet van toepassing zou zijn op het ontslag van contractuele personeelsleden van het openbaar ambt, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, niet schendt.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

In de interpretatie volgens welke zij niet van toepassing is op het ontslag van contractuele personeelsleden van het openbaar ambt, schendt de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, niet.

Aldus gewezen in het Frans en het Nederlands, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 5 juli 2018.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

J. Spreutels