

Rolnummer 6668
Arrest nr. 140/2018 van 18 oktober 2018

## A R R E S T

---

*In zake* : de prejudiciële vraag over artikel 68 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Gent, afdeling Aalst.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters A. Alen en F. Daoût, en de rechters T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, T. Giet, R. Leysen en J. Moerman, 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 vonnis van 15 mei 2017 in zake Jan Van Nuffel tegen de nv « Tereos EU », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 29 mei 2017, heeft de Arbeidsrechtbank te Gent, afdeling Aalst, de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 68 van de Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en de begeleidende maatregelen, in de interpretatie dat voor de hogere bedienden geen rekening kan gehouden worden met een geldige voorafgaande overeenkomst over de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn en deze overeengekomen opzeggingstermijn wordt vervangen door het forfait van 1 maand per begonnen jaar anciënniteit, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet doordat :

- enerzijds voor de hogere bediende, die een geldige overeenkomst sloot over de door de werkgever te respecteren opzeggingstermijn, geen rekening wordt gehouden met die opzeggingstermijn en die termijn wordt vervangen door een opzeggingstermijn, gelijk aan één maand per begonnen jaar anciënniteit, terwijl voor alle andere werknemers wél rekening gehouden wordt met de opzeggingstermijn die geldig was overeengekomen met de werkgever;

- anderzijds voor de hogere bediende de op 31 december 2013 toepasselijke opzeggingstermijn terzijde wordt geschoven, terwijl voor alle andere werknemers wel rekening wordt gehouden met de op 31 december 2013 toepasselijke opzeggingstermijn ? ».

Memories en memories van antwoord zijn ingediend door :

- Jan Van Nuffel, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. S. Vanoverbeke, advocaat bij de balie te Gent;

- de nv « Tereos EU », bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. J. Hofkens en Mr. K. Aerts, advocaten bij de balie te Antwerpen;

- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel.

Bij beschikking van 16 mei 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 6 juni 2018 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Ingevolge het verzoek van een partij om te worden gehoord, heeft het Hof bij beschikking van 6 juni 2018 de dag van de terechtzitting bepaald op 27 juni 2018.

Op de openbare terechtzitting van 27 juni 2018 :

- zijn verschenen :

. Mr. P. Sichien, advocaat bij de balie te Gent, *loco* Mr. S. Vanoverbeke, voor Jan Van Nuffel;

. Mr. J. Hofkens en Mr. K. Aerts, voor de nv « Tereos EU »;

. Mr. V. Pertry en Mr. F.-X. Gaudissart, advocaat bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;

- hebben de rechters-verslaggevers R. Leysen en T. Giet verslag uitgebracht;
- zijn de voornoemde advocaten gehoord;
- is de zaak in beraad genomen.

De bepalingen van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de rechtspleging en het gebruik van de talen werden toegepast.

## II. *De feiten en de rechtspleging in het bodemgeschil*

Het geding voor de verwijzende rechter betreft een geschil tussen Jan Van Nuffel, een zogenaamde « hogere » bediende in de zin van de in het geding zijnde bepaling, en de nv « Tereos EU », zijn werkgever, naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door laatstgenoemde met onmiddellijke ingang. Die arbeidsovereenkomst bevatte een clause over de beëindiging van de overeenkomst. Met toepassing van de formule die in die clause is overeengekomen, vordert Jan Van Nuffel, rekening houdend met zijn anciënniteit, zijn leeftijd en zijn loon, een opzeggingsvergoeding van 1 405 467,70 euro. Dat bedrag stemt overeen met een opzeggingstermijn van 41 maanden en tien weken. De nv « Tereos EU » weigert toepassing te maken van die opzeggingsclause.

De verwijzende rechter stelt vast dat er tussen de partijen geen betwisting bestaat over het feit dat de opzeggingsclause rechtsgeldig tot stand is gekomen, doch dat de vraag rijst of die clause thans nog geldt gelet op de inwerkingtreding van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (hierna : Wet Eenheidsstatuut).

Krachtens artikel 68, derde lid, van die wet wordt, voor de hogere bedienden zoals Jan Van Nuffel, de opzeggingstermijn voor de dienstanciënniteit verworven vóór 31 december 2013 vastgesteld op één maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van drie maanden. Die bepaling voorziet niet in de mogelijkheid om afwijkende conventionele regels toe te passen. Uit de parlementaire voorbereiding blijkt weliswaar dat de wetgever van oordeel is dat de opzeggingsclausules die geldig werden gesloten vóór 1 januari 2014 van toepassing blijven. De duidelijke tekst van het voormelde artikel 68, derde lid laat dit evenwel niet toe. Bijgevolg kan volgens de verwijzende rechter geen rekening worden gehouden met de opzeggingsclause zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst van Jan Van Nuffel.

De verwijzende rechter stelt vast dat dit tot gevolg heeft dat hogere en lagere bedienden verschillend worden behandeld, in zoverre enkel voor de lagere bedienden rekening kan worden gehouden met conventionele regels. Voorts worden alle hogere bedienden gelijk behandeld ongeacht of er al dan niet contractuele zekerheid bestond over de na te leven opzeggingstermijn. Het is in die omstandigheid dat de verwijzende rechter heeft beslist de bovenvermelde prejudiciële vraag te stellen.

### III. *In rechte*

- A -

A.1.1. De Ministerraad merkt voorafgaandelijk op dat de prejudiciële vraag enkel de vermeende ongelijke behandeling van hogere bedienden, enerzijds, en alle andere werknemers, anderzijds, betreft.

Weliswaar zou uit de motivering van de verwijzingsbeslissing kunnen worden afgeleid dat de prejudiciële vraag ook betrekking heeft op een vermeende gelijke behandeling van onvergelojkbare situaties, namelijk die van hogere bedienden in wier arbeidsovereenkomst er al dan niet een opzeggingsclausule is opgenomen. Dit blijkt echter niet uit de formulering van de prejudiciële vraag. Het zou niet aan het Hof toekomen om de draagwijdte van die vraag, zoals opgenomen in het dictum van de verwijzingsbeslissing, te verruimen.

Voorts merkt de Ministerraad op dat de verwijzende rechter ervan uitgaat dat de arbeidsovereenkomst van de betrokken bediende een geldige opzeggingsclausule bevat. Het zou evenwel een nietige clausule betreffen, die niet voldoet aan de voorwaarden van artikel 82, §§ 3 en 5, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : Arbeidsovereenkomstenwet), maar waarvan de bediende de nietigheid heeft gedekt bij de beëindiging van de overeenkomst. Het Hof zou zijn antwoord tot die situatie dienen te beperken, dan wel de zaak moeten terugverwijzen naar de verwijzende rechter om te vragen of hij het Hof ondervraagt over een geldige opzeggingsclausule, dan wel over een nietige opzeggingsclausule waarvan de nietigheid door de werknemer werd gedekt.

A.1.2. Vervolgens stelt de Ministerraad dat de vraag geen antwoord behoeft, vermits zij op een verkeerd uitgangspunt berust. De artikelen 67 tot 69 van de Wet Eenheidsstatuut zijn immers dwingend ten voordele van de werknemer. Krachtens artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet kunnen opzeggingsclausules worden toegepast indien zij gunstiger zijn dan de regeling waarin bij wet is voorzien en aldus ertoe strekken de rechten van de werknemer uit te breiden. De betrokken werknemer kan zich bijgevolg wel degelijk beroepen op de overeengekomen opzeggingsclausule, nu die gunstiger is dan de wettige regeling.

A.1.3. Tot slot stelt de Ministerraad dat, zelfs indien de prejudiciële vraag ontvankelijk zou zijn, zij ontkennend moet worden beantwoord. Er zou immers geen verschil in behandeling bestaan tussen de hogere bedienden en de andere werknemers die vóór 1 januari 2014 een geldige opzeggingsclausule in hun arbeidsovereenkomst hebben opgenomen. Beide categorieën van werknemers kunnen zich immers beroepen op een opzeggingsclausule die gunstiger is dan de opzeggingstermijn bepaald overeenkomstig de artikelen 67 tot 69 van de Wet Eenheidsstatuut, nu die bepalingen dwingend zijn in het voordeel van de werknemer.

A.2.1. Jan Van Nuffel, eisende partij voor de verwijzende rechter, voert aan dat de in het geding zijnde bepaling aldus moet worden geïnterpreteerd dat zij niet uitsluit dat, voor de berekening van het eerste deel van de opzeggingstermijn die de anciënniteit verworven op 31 december 2013 compenseert, rekening wordt gehouden met overeenkomsten over de opzeggingstermijn die vóór die datum werden gesloten. De in het geding zijnde bepaling dient immers te worden opgevat als een minimale norm waarvan rechtsgeldig kan worden afgeweken ten gunste van de werknemer. Ook uit artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet vloeit voort dat een overeenkomst over de opzeggingstermijn die gunstiger is voor de werknemer dan de regeling waarin bij wet is voorzien, toepassing moet vinden.

De wil van de wetgever ter zake blijkt duidelijk uit de parlementaire voorbereiding van de Wet Eenheidsstatuut. Bij de totstandkoming daarvan streefde de wetgever een tweeledig doel na : voor het verleden beoogde hij de rechten van de werknemers en hun legitieme verwachtingen in acht te nemen, terwijl hij voor de toekomst gelijke opzeggingstermijnen aan alle werknemers wou toekennen, ongeacht hun statuut van arbeider of bediende, met als enig criterium de anciënniteit. Wat specifiek de hogere en de hoogste bedienden betreft, wou de wetgever een einde maken aan de rechtsonzekerheid die voortvloeide uit artikel 82, §§ 3 en 5, van de Arbeidsovereenkomstenwet. Krachtens die bepaling dienden de hogere en de hoogste bedienden die geen voorafgaande overeenkomst over de opzeggingstermijn hadden gesloten, hetgeen voor het merendeel van die bedienden het geval was, daarover te onderhandelen na het ontslag. Bij blijvende onenigheid moest de arbeidsrechtbank de opzeggingstermijn vaststellen. Die onzekerheid voor die categorie van bedienden wordt verholpen door de overgangsregeling van de Wet Eenheidsstatuut, die voorziet in een forfaitaire termijn van één maand per begonnen jaar van anciënniteit. Voor de hogere en de hoogste bedienden die wel een voorafgaande overeenkomst over de opzeggingstermijn hadden gesloten en voor wie er dus geen rechtsonzekerheid bestond,

was het niet de bedoeling om de overeengekomen termijn te vervangen door de bij wet bepaalde forfaitaire termijn.

A.2.2. In de interpretatie dat de voorafgaandelijk overeengekomen termijnen moeten worden vervangen door de bij wet bepaalde opzeggingstermijnen, zou de in het geding zijnde bepaling het rechtszekerheids-, het vertrouwens- en het gelijkheidsbeginsel schenden.

Aldus wordt immers een fundamentele ongelijkheid gecreëerd tussen de hogere en de lagere bedienden, doordat enkel voor de lagere bedienden de op 31 december 2013 geldende conventionele opzeggingstermijnen kunnen worden toegepast. Die ongelijke behandeling van vergelijkbare categorieën zou niet kunnen worden verantwoord in het licht van het doel van de wetgever om rechtszekerheid te bieden aan de partijen bij een arbeidsovereenkomst. Dat doel kan immers ook, en zelfs beter, worden bereikt door voorrang te verlenen aan de door de partijen overeengekomen regeling.

Voorts zouden ongelijke categorieën gelijk worden behandeld, in zoverre de termijn zoals vastgesteld in de in het geding zijnde bepaling van toepassing zou zijn ten aanzien van alle arbeidsovereenkomsten voor hogere bedienden, ook indien daarin een opzeggingstermijn werd overeengekomen en er ter zake dus geen rechtsonzekerheid bestond. De overgangsregeling zou op die wijze overinclusief zijn en bijgevolg niet pertinent om het beoogde doel te bereiken.

A.2.3. Volgens Jan Van Nuffel kan de verwijzende rechter zelf een einde maken aan de door het Hof vast te stellen ongrondwettigheid, door de in het geding zijnde bepaling buiten toepassing te laten en toepassing te maken van de conventionele regels die gelden op 31 december 2013 voor de berekening van het eerste deel van de opzeggingstermijn die de anciënniteit opgebouwd vóór 31 december 2013 betreft.

A.3.1. De nv « Tereos EU », verwerende partij voor de verwijzende rechter, voert aan dat het in het geding zijnde artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut duidelijk is en niet voor enige andere interpretatie vatbaar. Volgens die bepaling zijn conventionele opzeggingsclausules voor hogere bedienden, overeengekomen vóór 1 januari 2014, niet meer toepasselijk. Een andere, zelfs meer voordelige opzeggingstermijn dan die waarin de in het geding zijnde bepaling voorziet, zou bijgevolg niet zijn toegelaten.

A.3.2. Volgens de nv « Tereos EU » is het antwoord op de prejudiciële vraag pertinent voor de beslechting van het bodemgeschil, nu het een invloed kan hebben op de berekening van de verschuldigde opzeggingsvergoeding.

De prejudiciële vraag zou ontkennend moeten worden beantwoord. De in het geding zijnde bepaling voorziet in eenduidige opzeggingstermijnen voor alle werknemers teneinde rechtszekerheid te bewerkstelligen, hetgeen een legitiem doel is. Het onderscheid berust op het jaarlijks brutoloon van de bediende, hetgeen in zekere mate uitdrukking geeft aan de onderscheiden verantwoordelijkheidsniveaus. Het Hof heeft in vorige rechtspraak reeds bevestigd dat dit een objectief criterium is. De in het geding zijnde bepaling zou voorts pertinent zijn in het licht van het doel van de Wet Eenheidsstatuut om de opzeggingstermijnen tussen de arbeiders en de bedienden te harmoniseren. Voor de lagere bedienden waren bij wet bepaalde opzeggingstermijnen de regel en conventionele regelingen de uitzondering. Bijgevolg heeft de wetgever het niet nodig geacht voor die categorie de mogelijkheid af te schaffen om zich te beroepen op een conventionele regeling. Voor de hogere bedienden daarentegen was een conventionele regeling de regel. Het is dan ook in overeenstemming met de nagestreefde harmonisatie van de opzeggingstermijnen dat de wetgever voor de hogere bedienden heeft voorzien in een opzeggingstermijn van één maand per jaar anciënniteit, zonder dat zij zich nog kunnen beroepen op een meer voordelige conventionele regeling. De in het geding zijnde bepaling is tot slot evenredig, nu zij voor alle werknemers voorziet in eenzelfde opzeggingstermijn die bovendien overeenstemt met de termijn die in de huidige rechtspraak wordt aanvaard.

A.3.3. In ondergeschikte orde, voor zover het Hof de prejudiciële vraag bevestigend zou beantwoorden, moet volgens de nv « Tereos EU » worden vastgesteld dat het onderscheid zijn oorzaak vindt in de verwijzing naar « conventionele regels » in het tweede lid van artikel 68 van de Wet Eenheidsstatuut, dan wel in de ontstentenis van een dergelijke verwijzing in het derde lid van diezelfde bepaling.

Voorts zou het Hof de gevolgen van de in het geding zijnde bepaling moeten handhaven voor het bodemgeschil. Een niet-gemoduleerde vaststelling van ongrondwettigheid zou immers tot een aanzienlijke rechtsonzekerheid leiden in dat geschil en de nv « Tereos EU » in ernstige financiële moeilijkheden kunnen brengen.

A.4.1. Volgens de Ministerraad stelt Jan Van Nuffel verkeerdelijk dat de conventionele regeling afzonderlijk kan worden toegepast voor de berekening van het eerste deel van de opzeggingstermijn, dat de anciënniteit verworven vóór 31 december 2013 betreft, indien de conventionele regeling een gunstiger resultaat oplevert. Die conventionele regeling zou dan immers eveneens moeten worden toegepast voor de berekening van het tweede deel, dat de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014 betreft, indien zij voordeliger is. Een dergelijke toepassing van conventionele opzeggingsclausules voor de berekening van elk deel van de opzeggingstermijn afzonderlijk zou evenwel een resultaat opleveren dat niet door de partijen werd beoogd. Volgens de Ministerraad kan de conventionele opzeggingsclausule dan ook enkel worden vergeleken met het eindresultaat van de tweestappenberekening overeenkomstig artikel 67 van de Wet Eenheidsstatuut. Indien de conventionele regeling gunstiger is dan dat eindresultaat, moet zij worden toegepast voor de berekening van de gehele opzeggingstermijn.

A.4.2. De Ministerraad verzet zich tegen de handhaving van de gevolgen die in ondergeschikte orde door de nv « Tereos EU » wordt gevorderd. In onderhavige zaak is er immers geen sprake van een uitzonderlijke situatie of van onevenredige gevolgen. De vaststelling van de ongrondwettigheid van de in het geding zijnde bepaling zou tot gevolg hebben dat de conventionele opzeggingsclausule nog mag en zelfs moet worden toegepast. Die opzeggingsclausule werd eerder door de partijen overeengekomen, zodat zij thans niet kunnen aanvoeren dat de toepassing van die clausule onevenredige gevolgen zou hebben.

A.5.1. Jan Van Nuffel betwist de zienswijze van de Ministerraad dat de overeengekomen opzeggingstermijn een nietige clausule zou betreffen. Vermits hij een zogenaamde « hoogste bediende » is, is de verwijzing door de Ministerraad naar artikel 82, § 3, van de Arbeidsovereenkomstenwet niet pertinent. De Ministerraad miskent daarbij bovendien het arrest van 7 april 2008 van het Hof van Cassatie, waarbij werd geoordeeld dat die bepaling enkel dwingend is in het voordeel van de werknemer. Evenmin is de betrokken opzeggingsclausule in strijd met artikel 82, § 5, van dezelfde wet. Het Hof zou de prejudiciële vraag dus wel degelijk kunnen beantwoorden, zonder dat zij moet worden terugverwezen naar de verwijzende rechter.

Wat betreft de stelling van de Ministerraad dat het resultaat van de conventionele regeling dient te worden vergeleken met het eindresultaat van de tweestappenberekening overeenkomstig artikel 67 van de Wet Eenheidsstatuut, merkt Jan Van Nuffel op dat de prejudiciële vraag enkel betrekking heeft op artikel 68 van die wet. Bijgevolg wordt enkel de vraag gesteld of een conventionele regeling over de opzeggingstermijn zich in de plaats kan stellen van de regeling waarin is voorzien in die laatste bepaling voor de berekening van het eerste deel van de opzeggingstermijn.

A.5.2. Vervolgens betwist Jan Van Nuffel de bewering van de nv « Tereos EU » dat er in de praktijk nagenoeg geen conventionele regelingen voor lagere bedienden zouden bestaan, hetgeen zou verantwoorden waarom de wetgever de mogelijkheid voor de lagere bedienden om zich op een dergelijke regeling te beroepen, niet zou hebben afgeschaft. Met de Wet Eenheidsstatuut beoogde de wetgever niet enkel een zekere harmonisatie, doch evenzeer de inachtneming van de legitieme verwachtingen van de partijen bij een arbeidsovereenkomst die werd gesloten vóór 1 januari 2014. Het vermeende onderscheid is dan ook niet pertinent, noch evenredig.

Tot slot zouden de gevolgen van de in het geding zijnde bepaling niet moeten worden gehandhaafd indien tot een ongrondwettigheid wordt besloten, nu niet blijkt dat een niet-modulering een verstoring van de rechtsorde met zich zou meebrengen.

A.6. De nv « Tereos EU » betwist de zienswijze van de Ministerraad dat de opzeggingsclausule, niettegenstaande zij strijdig is met artikel 68 van de Wet Eenheidsstatuut, toch kan worden toegepast op grond van artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Krachtens de laatstgenoemde bepaling zijn overeenkomsten die afbreuk doen aan de rechten die de werknemer aan de Arbeidsovereenkomstenwet ontleent, nietig. Zij strekt aldus ertoe de werknemer te beschermen tegen contractuele bepalingen die zijn rechten zouden beperken, doch heeft geenszins tot doel de werknemer meer rechten toe te kennen dan die waarin bij wet is voorzien. In onderhavig geval wijkt de opzeggingsclausule niet af van de Arbeidsovereenkomstenwet, maar is zij niet meer geldig sinds de inwerkingtreding van artikel 68 van de Wet Eenheidsstatuut. De wetgever heeft met die bepaling bewust ervoor gekozen geen conventionele clausules meer toe te laten voor de hogere bedienden.

- B -

*Ten aanzien van de in het geding zijnde bepaling*

B.1.1. 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 (hierna : Wet Eenheidsstatuut) heeft de wetgever gevolg willen geven aan het arrest van het Hof nr. 125/2011 van 7 juli 2011.

Bij dat arrest, gewezen op prejudiciële vragen, heeft het Hof geoordeeld dat de tot dan toe bestaande verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : Arbeidsovereenkomstenwet), meer bepaald op het stuk van de opzeggingstermijnen in geval van ontslag en wat de regeling van de carenzdag betreft, in strijd waren met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

B.1.2. Vóór de opheffing ervan bij artikel 50 van de Wet Eenheidsstatuut, werden de opzeggingstermijnen voor bedienden geregeld bij artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet :

« § 1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

§ 2. Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 16 100 EUR, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, ten minste drie maanden voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn.

Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, worden de in het eerste en tweede lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie maanden mogen te boven gaan.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 16 100 EUR overschrijdt, worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever, mag de opzeggingstermijn niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, mag de opzeggingstermijn niet langer zijn dan vier en een halve maand indien het jaarlijks loon hoger is dan 16 100 EUR zonder 32 200 EUR te overschrijden, noch langer dan zes maanden indien het jaarlijks loon 32 200 EUR overschrijdt.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

§ 5. Wanneer het jaarlijks loon 32 200 EUR overschrijdt op het ogenblik van de indiensttreding, mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, in afwijking van § 3, ook vastgesteld worden bij overeenkomst, gesloten ten laatste op dat ogenblik.

De opzeggingstermijnen mogen in elk geval niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Bij ontstentenis van een overeenkomst blijven de bepalingen van § 3 van toepassing.

Deze paragraaf is slechts van toepassing voor zover de indiensttreding plaatsheeft na de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt ».

B.1.3. Artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet voorzag in een onderscheiden regeling van de opzeggingstermijnen voor de bedienden, naar gelang van de hoogte van het jaarlijks loon.

Ten aanzien van de bedienden van wie het jaarlijks loon het geïndexeerde bedrag van 16 100 euro (vastgesteld op 32 254 euro voor 2013) niet overschreed, bepaalde artikel 82, § 2, dat de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn ten minste drie maanden diende te bedragen, te vermeerderen met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

Ten aanzien van de bedienden van wie het jaarlijks loon het voormelde bedrag, doch niet het geïndexeerde bedrag van 32 200 euro (vastgesteld op 64 508 euro voor 2013) overschreed, bepaalde artikel 82, § 3, dat de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen werden vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter. Het tweede en het derde lid van dezelfde paragraaf bepaalden de minimumtermijn van de opzegging die de werkgever



in acht moest nemen en de maximumtermijn van de opzegging waartoe de werknemer zich kon verbinden.

Bij een arrest van 7 april 2008 oordeelde het Hof van Cassatie dat die bepalingen, die alleen de werknemer beschermden, bijgevolg alleen dwingend waren in zijn voordeel (Cass., 7 april 2008, S.07.0098.F). Uit dat arrest volgde dat, ofschoon overeenkomsten betreffende de opzeggingstermijnen voor de desbetreffende bedienden in beginsel niet voorafgaand aan het geven van de opzegging konden worden gesloten, het uitsluitend toekwam aan de bediende zich op de nietigheid van zulke overeenkomsten te beroepen.

Aan bedienden van wie het jaarlijks loon het geïndexeerde bedrag van 32 200 euro (vastgesteld op 64 508 euro voor 2013) overschreed, werd bij artikel 82, § 5, de mogelijkheid geboden om ten laatste op het ogenblik van hun indiensttreding een overeenkomst te sluiten over de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, zonder dat die termijnen korter konden zijn dan de in artikel 82, § 2, bepaalde termijnen. Bij gebrek aan overeenkomst werden de opzeggingstermijnen vastgesteld overeenkomstig artikel 82, § 3.

B.1.4. Om een einde te maken aan de discriminatie die bij het voormelde arrest nr. 125/2011 werd vastgesteld, heeft de wetgever in beginsel voorzien in één stelsel van opzeggingstermijnen voor de werknemers, ongeacht de aard van hun belangrijkste activiteit en ongeacht de hoogte van hun jaarlijks loon. Aldus bepaalt artikel 37/2 van de Arbeidsovereenkomstenwet, ingevoegd bij artikel 3 van de Wet Eenheidsstatuut, vaste opzeggingstermijnen, louter op grond van de anciënniteit van de werknemer.

B.1.5. De Wet Eenheidsstatuut is afgekondigd op 26 december 2013, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2013 en in werking getreden op 1 januari 2014, met uitzondering van artikel 96 ervan, dat in werking treedt op een datum bepaald door de Koning.

Krachtens artikel 111 van de Wet Eenheidsstatuut blijven de opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van die wet « al hun gevolgen behouden ».

B.1.6. De artikelen 67 tot 69 bevatten een overgangsregeling voor de berekening van de duur van de opzeggingstermijn met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten die een aanvang

hebben genomen vóór 1 januari 2014 en die vanaf die datum worden beëindigd. Die artikelen bepalen :

« Art. 67. De na te leven opzeggingstermijn in geval van ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer van werknemers wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, wordt vastgesteld door de twee termijnen die berekend worden zoals respectievelijk bepaald in de artikelen 68 en 69, op te tellen.

Art. 68. Het eerste deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013.

Die termijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32 254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever, met een minimum van drie maanden.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32 254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, bij opzegging door de bediende, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit, met een maximum van vier en een halve maand indien zijn jaarlijks loon 64 508 euro niet overschrijdt op 31 december 2013 of zes maanden indien zijn jaarlijks loon op 31 december 2013 64 508 euro overschrijdt.

Art. 69. Het tweede deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

De termijn wordt vastgesteld volgens de wettelijke of reglementaire regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging.

In geval van ontslag door de werknemer moet er geen rekening gehouden worden met dit tweede deel wanneer de plafonds bepaald in artikel 82, § 2, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 68, vierde lid, bereikt werden op 31 december 2013. Wanneer daarentegen de plafonds bepaald in artikel 82, § 2, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 68, vierde lid, niet werden bereikt op 31 december 2013, kan de som van de twee delen 13 weken niet overschrijden ».

B.1.7. Krachtens artikel 67 van de Wet Eenheidsstatuut wordt de opzeggingstermijn voor de arbeidsovereenkomsten die vóór 1 januari 2014 werden gesloten en vanaf die datum worden beëindigd, vastgesteld door de optelling van twee opzeggingstermijnen : een eerste opzeggingstermijn met betrekking tot de dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013

en een tweede opzeggingstermijn met betrekking tot de dienstanciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

Artikel 68 van de Wet Eenheidsstatuut regelt het eerste deel van de opzeggingstermijn, verbonden aan de dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013. In beginsel wordt die opzeggingstermijn vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die op 31 december 2013 van toepassing waren op de werknemer (tweede lid). Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32 254 euro overschrijdt (hierna : de hogere bedienden), geldt een afwijkende regeling en moet de opzeggingstermijn, in geval van opzegging door de werkgever, worden vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van drie maanden (derde lid), en, in geval van opzegging door de werknemer, op anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit, met een maximum van vier en een halve maand of zes maanden naar gelang van het loon van de werknemer (vierde lid).

Artikel 69 van de Wet Eenheidsstatuut regelt het tweede deel van de opzeggingstermijn, verbonden aan de dienstanciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014. Die termijn wordt in beginsel vastgesteld volgens de wettelijke of reglementaire regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging (tweede lid) en dus op basis van de nieuwe geharmoniseerde regeling.

B.1.8. De voormelde overgangsregeling werd in de memorie van toelichting als volgt verantwoord :

« De nieuwe regeling voor de berekening van de opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werkgever of door de werknemer, die door dit ontwerp wordt ingevoerd in de wet van 3 juli 1978 en die in werking zal treden op 1 januari 2014, verschilt sterk van de vroegere regelingen van toepassing op werklieden en bedienden.

Een overgangsregeling is dan ook nodig die rekening houdt met de legitieme verwachtingen van de partijen wier arbeidsovereenkomst werd gesloten en een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014. Dit is het voorwerp van de artikelen 67, 68 en 69.

Deze aanrekening van de dienstanciënniteit voorafgaand aan 1 januari 2014 zal vanzelfsprekend in verhouding moeten zijn met het aandeel van deze anciënniteit in de totale anciënniteit van de ontslagen werknemer of van de werknemer die zijn ontslag indient.

Daarom zal de berekening van een opzeggingstermijn of van een opzeggingsvergoeding voor een ontslag betekend vanaf 1 januari 2014 en voor een werknemer [wiens] arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, gebeuren in twee

onderscheiden stappen en zullen de resultaten vervolgens moeten worden opgeteld » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 39).

Wat in het bijzonder het eerste deel van de opzeggingstermijn betreft, zoals vastgesteld overeenkomstig het in het geding zijnde artikel 68 van de Wet Eenheidsstatuut, wordt vermeld :

« De duur van het deel van de opzeggingstermijn (dat ook zal dienen als basis voor de vaststelling van een eventuele opzeggingsvergoeding bij een ontslag door de werkgever of een ontslag door de werknemer na 1 januari 2014) verbonden aan deze dienstanciënniteit [verworven op 31 december 2013] wordt bepaald volgens de regels die op 31 december 2013 op de betrokken werknemer van toepassing zijn.

Op deze datum moet dus rekening gehouden worden met zijn statuut van werkmans van bediende, met zijn dienstanciënniteit en met de regels van toepassing op deze datum alsof zijn opzeggingstermijn berekend had moeten worden op 31 december 2013.

Voor de op 31 december 2013 zogenaamde hogere bedienden, met name de bedienden van wie het jaarlijks loon 32 254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt echter voorzien in een specifieke regeling. In geval van opzegging door de werkgever, wordt het deel van de opzeggingstermijn dat verbonden is aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013, op forfaitaire wijze vastgesteld, en dus niet door toepassing van artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978. Hierdoor wordt vermeden dat, bij opzegging door de werkgever vanaf 1 januari 2014, de opzeggingstermijn, verbonden aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013, zou moeten worden overeengekomen tussen de partijen, terwijl de duur van het deel van de opzeggingstermijn verbonden aan de dienstanciënniteit vanaf 1 januari 2014 op forfaitaire wijze wordt vastgelegd. Om die reden wordt de door de werkgever na te leven opzeggingstermijn, verbonden aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013, eveneens op forfaitaire wijze bepaald. Hij wordt vastgelegd op 1 maand per begonnen jaar anciënniteit. Om dezelfde reden worden ook in vaste termijnen voorzien wanneer, vanaf 1 januari 2014, een werknemer, die op 31 december 2013 een hogere bediende was, zou overgaan tot opzegging. De door deze werknemer na te leven opzeggingstermijn, verbonden aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013, zal niet moeten worden overeengekomen, maar wordt eveneens op forfaitaire wijze bepaald, en bedraagt anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit (cf. de huidige regel voor de lagere bedienden zoals voorzien in artikel 82, § 2, van de wet van 3 juli 1978) met een maximum van vier en een halve maand indien zijn jaarlijks loon 64 508 euro niet overschrijdt op 31 december 2013 of zes maanden indien zijn jaarlijks loon op 31 december 2013 64 508 euro overschrijdt (cf. het huidige plafond voor de hogere bedienden zoals voorzien in artikel 82, § 3 van de wet van 3 juli 1978) » (*ibid.*, pp. 39-40).

*Ten aanzien van de prejudiciële vraag*

B.2. De verwijzende rechter ondervraagt het Hof over de bestaanbaarheid, met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van artikel 68 van de Wet Eenheidsstatuut, « in de interpretatie dat voor de hogere bedienden geen rekening kan gehouden worden met een geldige voorafgaande overeenkomst over de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn en deze overeengekomen opzeggingstermijn wordt vervangen door het forfait van 1 maand per begonnen jaar anciënniteit ».

Uit de formulering en de motivering van de verwijzingsbeslissing blijkt dat in het geschil ten gronde enkel de grondwettigheid ter discussie staat van artikel 68, derde lid, zodat het Hof zijn onderzoek daartoe beperkt.

De verwijzende rechter wenst te vernemen of het onderscheid dat aldus wordt ingesteld tussen de hogere bedienden en alle andere werknemers, doordat enkel voor de laatstgenoemde categorie van werknemers rekening kan worden gehouden met een op 31 december 2013 geldende opzeggingsclausule voor de berekening van het eerste deel van de opzeggingstermijn, verbonden aan de op die datum verworven dienstanciënniteit, redelijk verantwoord is. Voorts vraagt de verwijzende rechter of het redelijk verantwoord is dat alle hogere bedienden gelijk worden behandeld, ongeacht of zij vóór 1 januari 2014 een overeenkomst over de na te leven opzeggingstermijn hadden gesloten.

B.3.1. Volgens de Ministerraad dient de draagwijdte van de prejudiciële vraag te worden beperkt tot de daarin aangevoerde ongelijkheid van behandeling tussen de hogere bedienden, enerzijds, en de andere werknemers, anderzijds.

B.3.2. Het Hof bepaalt de omvang van de prejudiciële vraag rekening houdend met het onderwerp van het voor de verwijzende rechter hangende geschil en met de motivering van de verwijzingsbeslissing.

B.3.3. Alhoewel de prejudiciële vraag enkel gewag maakt van een verschil in behandeling tussen de hogere bedienden en alle andere werknemers, blijkt uit de motivering van de verwijzingsbeslissing genoegzaam dat de verwijzende rechter eveneens wenst te vernemen of het redelijk verantwoord is dat alle hogere bedienden gelijk worden behandeld,

ongeacht of zij vóór 1 januari 2014 een overeenkomst over de na te leven opzeggingstermijn hadden gesloten.

B.3.4. De Ministerraad voert voorts aan dat de zaak voor de verwijzende rechter een opzeggingsclausule betreft die in strijd zou zijn met artikel 82, §§ 3 en 5, van de Arbeidsovereenkomstenwet, doch waarvan de nietigheid door de bediende werd gedekt. Het Hof zou zijn onderzoek tot die hypothese dienen te beperken.

B.3.5. Uit de motivering van de verwijzingsbeslissing blijkt dat de verwijzende rechter ervan uitgaat dat de opzeggingsclausule, te dezen, rechtsgeldig tot stand is gekomen. Het staat niet aan het Hof zich uit te spreken over die beoordeling van de verwijzende rechter. Het Hof beantwoordt de vraag zoals zij werd gesteld.

B.4.1. Ten gronde is de Ministerraad in hoofdorde van oordeel dat de prejudiciële vraag geen antwoord behoeft, omdat zij zou uitgaan van een verkeerde interpretatie van de in het geding zijnde bepaling. Die bepaling zou immers geen afbreuk doen aan de toepassing van een op 31 december 2013 geldende opzeggingsclausule. Een dergelijke clausule zou evenwel niet afzonderlijk kunnen worden toegepast voor de berekening van het eerste deel van de opzeggingstermijn betreffende de op 31 december 2013 verworven dienstanciënniteit, doch enkel voor de berekening van de gehele opzeggingstermijn, indien de overeengekomen opzeggingstermijn gunstiger is voor de werknemer dan de termijn bepaald overeenkomstig de artikelen 67 tot 69 van de Wet Eenheidsstatuut.

B.4.2. De eisende partij voor de verwijzende rechter betwist eveneens de interpretatie die door de verwijzende rechter aan de in het geding zijnde bepaling wordt gegeven. Anders dan de Ministerraad is de eisende partij van oordeel dat een op 31 december 2013 geldende opzeggingsclausule afzonderlijk kan worden toegepast voor de berekening van het eerste deel van de opzeggingstermijn betreffende de op die datum verworven dienstanciënniteit.

B.4.3. De verwerende partij voor de verwijzende rechter is het eens met de interpretatie die in de prejudiciële vraag is vervat. Zij betoogt dat het in het geding zijnde artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut enkel aldus kan worden begrepen dat de op 31 december 2013 geldende opzeggingsclausules voor hogere bedienden niet meer kunnen worden toegepast.

B.4.4. De prejudiciële vraag heeft enkel betrekking op het eerste deel van de opzeggingstermijn dat op grond van artikel 68 van de Wet Eenheidsstatuut wordt berekend volgens de dienstanciënniteit verworven vóór 1 januari 2014. De vraag betreffende de geldigheid van de op 31 december 2013 bestaande opzeggingsclausules voor de berekening van het tweede deel van de opzeggingstermijn, op grond van artikel 69 van de Wet Eenheidsstatuut, valt derhalve buiten de saisine van het Hof.

B.5.1. Artikel 68, tweede lid, van de Wet Eenheidsstatuut bepaalt dat de vaststelling van het eerste deel van de door de werkgever en de werknemer na te leven opzeggingstermijn gebeurt op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op die datum. Artikel 68, derde lid, daarentegen bevat een afwijkende regeling voor de hogere bedienden, waarbij, bij opzegging door de werkgever, het deel van de opzeggingstermijn voor de periode voorafgaand aan 1 januari 2014 wordt vastgesteld op basis van een forfaitaire formule en waarbij niet wordt verwezen naar de mogelijkheid tot toepassing van eventuele contractuele opzeggingsclausules.

B.5.2. In haar advies bij het voorontwerp dat tot de Wet Eenheidsstatuut heeft geleid, heeft de afdeling wetgeving van de Raad van State opgemerkt :

« Voor de bedienden met een jaarlijks loon hoger dan 64 508 euro op het ogenblik van de indiensttreding (hierna : de hogere bedienden), mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen ook vastgesteld worden bij een overeenkomst ‘ gesloten ten laatste op het ogenblik van indiensttreding ’ (huidige artikel 82, § 5, van de wet van 3 juli 1978). Bijgevolg zou gesteld kunnen worden dat het ontworpen artikel 68, derde lid, afbreuk doet aan de verworven rechten van de hogere bedienden die in dienst zijn getreden vóór 31 december 2013 en die op dat ogenblik met hun werkgever een geldige opzeggingstermijn hebben vastgelegd bij overeenkomst, maar die pas na 1 januari 2014 door deze werkgever worden ontslagen » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 121).

B.5.3. In antwoord op dat advies vermeldt de parlementaire voorbereiding :

« Wat betreft de opmerking van de Raad van State met betrekking tot artikel 68, moet eraan herinnerd worden dat deze bepaling deel uitmaakt van de overgangsregeling die rekening houdt met de legitieme verwachtingen van de partijen van wie de arbeidsovereenkomst werd gesloten en uitgevoerd vóór 1 januari 2014. Een legitieme verwachting houdt in dat de overeengekomen clausules worden gerespecteerd. Alle geldige

clausules die bestaan op 31 december 2013 blijven dus onveranderd en het is op basis hiervan dat de rechten worden bepaald voor het verleden. Deze memorie bepaalt dat de forfaitaire bepaling met betrekking tot de opzeggingstermijn eigenlijk enkel en alleen dienst doet om onderhandelingen op 31 december 2013 te vermijden voor de doelgroep waar, op basis van de huidige wetgeving, de opzeggingstermijn moet worden onderhandeld op het einde van de arbeidsovereenkomst. Zij dient dus om een uniformiteit te creëren. Zij geldt dus niet voor de werknemers waarvoor reeds een zekerheid bestond op basis van de conventionele akkoorden die werden gesloten in het verleden » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 44).

In dezelfde zin wordt in het verslag namens de commissie voor de sociale zaken, inzake de berekening van het eerste deel van de opzeggingstermijn, benadrukt :

« Indien voor deze hogere bedienden een eerder afgesloten geldig contract de opzeggingstermijn bepaalt, moet deze overeenkomst wel worden nageleefd » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, p. 6).

B.6.1. Uit de voormelde parlementaire voorbereiding blijkt de bedoeling om ook voor de hogere bedienden, bij het bepalen van het eerste deel van de opzeggingstermijn, rekening te houden met de geldig overeengekomen opzeggingsclausules. De duidelijke en ondubbelzinnige tekst van artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut stelt echter de opzeggingstermijn vast op een maand per begonnen jaar met een minimum van drie maanden en laat daarop geen uitzonderingen toe.

B.6.2. De zin van een wetsbepaling kan niet worden omgebogen door verklaringen die aan de aanneming ervan zijn voorafgegaan, te laten voorgaan op de duidelijke tekst van die bepaling.

De stelling van de Ministerraad dat de verwijzende rechter zou uitgaan van een onjuiste interpretatie van de in het geding zijnde bepaling kan derhalve niet worden gevolgd.

B.7.1. Zoals is vermeld in B.1.8 en in B.5.3 beoogt de wetgever met de in het geding zijnde bepaling, enerzijds, te vermijden dat voor de hogere bedienden op het ogenblik van de opzegging van de arbeidsovereenkomst nog moet worden onderhandeld over de opzeggingstermijn met betrekking tot de dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013 en, anderzijds, rekening te houden met de legitieme verwachtingen van de werkgever en de werknemer voor wat de dienstanciënniteit betreft opgebouwd tot op die datum.



B.7.2. In het licht van die doelstellingen hanteert de wetgever een objectief doch geen pertinent criterium van onderscheid door niet te bepalen dat ten aanzien van de hogere bedienden die vóór 1 januari 2014 een overeenkomst over de na te leven opzeggingstermijnen hebben gesloten, toepassing kan worden gemaakt van die overeenkomst voor de berekening van het eerste deel van de opzeggingstermijn, terwijl met dergelijke overeenkomsten wel rekening kan worden gehouden voor de werknemers bedoeld in artikel 68, tweede lid, van de Wet Eenheidsstatuut. Uitgaande van de vermelde doelstellingen is het evenmin pertinent om alle hogere bedienden op gelijke wijze te behandelen, ongeacht of zij vóór 1 januari 2014 al dan niet een overeenkomst met de werkgever over de na te leven opzeggingstermijnen hebben gesloten.

De uitzonderingsregeling van artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut geldt immers ook voor gevallen waarin contractuele zekerheid bestaat over de na te leven opzeggingstermijnen en waarvoor zij volgens een duidelijke parlementaire voorbereiding derhalve niet was bedoeld.

B.7.3. Bijgevolg is het in het geding zijnde artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut niet bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre het niet toelaat dat ten aanzien van de hogere bedienden, voor het berekenen van het eerste deel van de opzeggingstermijn verbonden aan de anciënniteit verworven op 31 december 2013, toepassing wordt gemaakt van een op die datum geldende opzeggingsclausule.

B.8. In de mate zoals aangegeven in B.7.3, dient de prejudiciële vraag bevestigend te worden beantwoord.

B.9. Aangezien de vaststelling van de lacune is uitgedrukt in voldoende nauwkeurige en volledige bewoordingen die toelaten de in het geding zijnde bepaling toe te passen met inachtneming van de referentienormen op grond waarvan het Hof zijn toetsingsbevoegdheid uitoefent, staat het, in afwachting van het optreden van de wetgever, aan de verwijzende rechter een einde te maken aan de schending van die normen.

B.10. Er dient niet te worden ingegaan op het verzoek van de verwerende partij voor de verwijzende rechter om de gevolgen van de in het geding zijnde bepaling te handhaven. Het door haar aangeklaagde risico van rechtsonzekerheid wordt immers opgevangen door hetgeen in B.9 wordt vermeld en het financiële risico waarvoor zij vreest als gevolg van een vaststelling van schending kan vergelijkbaar zijn met het financiële risico waarvoor andere rechtzoekenden zouden kunnen vrezen als gevolg van een vaststelling van niet-schending.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 68, derde lid, van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre het niet toelaat dat ten aanzien van de hogere bedienden, voor het berekenen van het eerste deel van de opzeggingstermijn verbonden aan de anciënniteit verworven op 31 december 2013, toepassing wordt gemaakt van een op die datum geldende opzeggingsclausule.

Aldus gewezen in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 18 oktober 2018.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschaut

A. Alen