

Rolnummer 6832
Arrest nr. 29/2019 van 14 februari 2019

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vragen over artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, gesteld door de Arbeidsrechtbank Waals-Brabant, afdeling Waver.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters F. Daoût en A. Alen, en de rechters L. Lavrysen, J.-P. Snappe, P. Nihoul, T. Giet en J. Moerman, bijgestaan door de griffier F. Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter F. Daoût,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging

Bij vonnis van 16 januari 2018 in zake M.C. tegen de bvba « High Security », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 24 januari 2018, heeft de Arbeidsrechtbank Waals-Brabant, afdeling Waver, de volgende prejudiciële vragen gesteld :

« 1. Schendt artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, in die zin geïnterpreteerd dat het de uitgebreide bescherming tegen ontslag van de leden van de vakbondsafvaardiging, bepaald in de wet van 19 maart 1991 voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen niet ondergeschikt maakt aan de daadwerkelijke uitoefening door hen van de opdrachten die in principe worden toegekend aan de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, aangezien het erop neer zou komen dat, zonder objectieve en redelijke verantwoording, werkgevers die leden van de vakbondsafvaardiging hebben tewerkgesteld, die zich in strikt identieke situaties bevinden, namelijk die niet daadwerkelijk de opdrachten uitvoeren die gewoonlijk worden toegekend aan het CPBW (ongeacht of dat laatste al dan niet is ingesteld), verschillend worden behandeld ?

2. Schendt artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, in die zin geïnterpreteerd dat het de uitgebreide bescherming tegen ontslag van de leden van de vakbondsafvaardiging, bepaald in de wet van 19 maart 1991 voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen niet ondergeschikt maakt aan de daadwerkelijke uitoefening door hen van de opdrachten die in principe worden toegekend aan de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet aangezien het erop neer zou komen dat zonder objectieve en redelijke verantwoording werkgevers die leden van de vakbondsafvaardiging hebben tewerkgesteld, die zich in strikt verschillende situaties bevinden, namelijk die al dan niet daadwerkelijk de opdrachten uitvoeren die gewoonlijk worden toegekend aan het CPBW (ongeacht of dat laatste al dan niet is ingesteld), identiek worden behandeld ? ».

Memories en memories van antwoord zijn ingediend door :

- de bvba « High Security », bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. O. Rijckaert en Mr. P. Joassart, advocaten bij de balie te Brussel;
- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. J. Clesse, advocaat bij de balie te Luik.

Bij beschikking van 5 december 2018 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers T. Giet, ter vervanging van rechter J.-P. Moerman, wettig verhinderd, en J. Moerman te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen is, dat geen terechtzitting zal worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek heeft ingediend om te worden gehoord, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten zullen worden gesloten op 19 december 2018 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 19 december 2018 in beraad genomen.

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

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

M.C. en de bvba « High Security », een vennootschap die actief is in de bewakingssector, waren sinds 13 augustus 2012 door een arbeidsovereenkomst verbonden.

Op 6 februari 2013 wordt M.C. aangewezen als vakbondsafgevaardigde van de vennootschap. De bvba beschikt niet over een comité voor preventie en bescherming op het werk.

Op 5 maart 2014 wordt M.C. om dringende reden ontslagen, namelijk wegens het verlaten van haar post. Zij heeft verzocht om opnieuw in de bvba « High Security » te worden opgenomen, hetgeen is geweigerd.

M.C. heeft haar zaak aanhangig gemaakt bij de Arbeidsrechtbank Waals-Brabant om de beschermingsvergoedingen te eisen waarin is voorzien bij de wet van 19 maart 1991 « houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden ». In ondergeschikte orde vordert zij de bvba « High Security » te doen veroordelen tot het betalen van een compenserende opzeggingsvergoeding. Daartoe beroept zij zich op artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Dat artikel bepaalt dat bij ontstentenis van het comité voor preventie en bescherming op het werk (hierna: het comité) de vakbondsafvaardiging de opdrachten uitoefent die aan dat laatste zijn toegewezen en dat, in dat geval, de vakbondsafgevaardigden de bescherming genieten waarin is voorzien bij de voormelde wet van 19 maart 1991.

Op verzoek van de bvba « High Security », verwerende partij in het geding, stelt de Arbeidsrechtbank, alvorens haar beslissing te nemen, aan het Hof de twee hiervoor aangehaalde prejudiciële vragen.

III. *In rechte*

- A -

Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag

A.1. De eerste prejudiciële vraag heeft betrekking op het bestaan van een mogelijke discriminatie die voortvloeit uit een verschil in behandeling tussen werkgevers die zich in identieke situaties bevinden.

Volgens de bvba « High Security », verwerende partij voor de verwijzende rechter zijn, luidens het in het geding zijnde artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hierna: de wet van 4 augustus 1996), de werkgevers die over een vakbondsafvaardiging en over een comité voor preventie en bescherming op het werk beschikken, in geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde, een beschermingsvergoeding verschuldigd zoals bepaald bij de artikelen 4 tot 12 van de wet van 19 maart 1991 « houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden » (hierna: de wet van 19 maart 1991), hetgeen niet het geval is voor de werkgevers die niet beschikken over een comité voor preventie en bescherming op het werk, maar wel over een vakbondsafvaardiging die de opdrachten die aan dat comité zijn toegewezen niet daadwerkelijk uitoefent.

Die twee categorieën, gaat de verwerende bvba « High Security » voort, zijn vergelijkbaar ten aanzien van de door de wetgever nagestreefde doelstelling, namelijk aan de leden van het comité dezelfde bescherming bieden als aan de vakbondsafgevaardigden die daadwerkelijk de opdrachten uitoefenen die gewoonlijk aan dat

comité worden toegewezen. Daarentegen, wanneer, zoals te dezen, die vakbondsafgevaardigde zich niet blootstelt aan het risico van een ontslag als vergelding voor zijn opmerkingen inzake gezondheid en veiligheid, aangezien de vakbondsafgevaardigde die opdrachten niet daadwerkelijk uitoefent, is het niet verantwoord dat dezelfde bescherming aan de genoemde afgevaardigde wordt toegekend.

Die bescherming is immers niet adequaat, aangezien die categorie van vakbondsafgevaardigden geen enkel risico loopt, zodat het criterium van het al dan niet bestaan van een comité niet relevant is ten aanzien van de nagestreefde doelstelling. Bovendien is het verschil in behandeling onevenredig. Allereerst is het verschil tussen de bedragen waarop die twee categorieën van vakbondsafgevaardigden aanspraak kunnen maken wanneer zij om dringende reden worden ontslagen, aanzienlijk. In het eerste geval zal de vakbondsafgevaardigde die de opdrachten van het comité niet uitoefent, omdat de onderneming over een dergelijk orgaan beschikt, maximaal de bezoldiging van één jaar genieten. De vakbondsafgevaardigden die de opdrachten van het comité niet daadwerkelijk uitoefenen en wier onderneming niet over een comité beschikt, zullen, ongeacht of de dringende reden al dan niet door de rechtscollages wordt aanvaard, op cumulatieve wijze een forfaitaire vergoeding die overeenstemt met twee, drie of vier jaar bezoldiging (naar gelang van hun anciënniteit) en een variabele vergoeding kunnen eisen in het geval dat hun wederopneming zou zijn geweigerd. Dat verschil in behandeling is des te minder verantwoord daar de vakbondsafgevaardigden in kwestie reeds een bescherming tegen ontslag genieten, zoals bedoeld in de artikelen 18 tot 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5.

Tot slot zijn de werkgevers die binnen hun onderneming geen comité hebben opgericht net omdat de drempel van vijftig werknemers niet is bereikt of omdat geen akkoord werd bereikt (hetgeen veel zeldzamer is), werkgevers die geenszins vertrouwd zijn met de wet van 19 maart 1991.

Bijgevolg, indien het in het geding zijnde artikel 52 van de wet van 19 maart 1991 in die zin wordt geïnterpreteerd dat het de toekenning aan de vakbondsafgevaardigden die ermee belast zijn de opdrachten van het comité uit te oefenen, van de bij die wet aan de vakbondsafgevaardigden verleende bescherming, niet afhankelijk maakt van de daadwerkelijke uitoefening van de opdrachten van het comité, schendt het de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Aan dezelfde bepaling kan echter een andere interpretatie worden gegeven, volgens welke dezelfde bepaling, in dezelfde omstandigheid, de toekenning van de bescherming niet ondergeschikt maakt aan die daadwerkelijke uitoefening; in dat geval zijn de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet geschonden.

A.2.1. De Ministerraad gedraagt zich naar de beoordeling van het Hof wat betreft de vraag of de twee door de bvba « High Security », verwerende partij voor de verwijzende rechter, vergeleken situaties vergelijkbaar zijn.

Ten gronde kan hij niet akkoord gaan met de argumentatie van die laatste. Als de situaties vergelijkbaar zijn, onderscheiden zij zich ten minste door één objectief criterium: in het eerste geval is de vakbondsafvaardiging van rechtswege ermee belast de opdracht van het comité uit te oefenen; in het tweede geval is de vakbondsafvaardiging, wegens het bestaan van een comité, niet ermee belast.

Dat objectieve element verantwoordt dat, in het eerste geval, de leden van de vakbondsafvaardiging de extra bescherming waarin is voorzien bij de wet van 19 maart 1991 genieten. Over de vraag of het in het geding zijnde artikel 52, tweede lid, van de wet van 4 augustus 1996 vereist dat de opdracht van het comité daadwerkelijk door de vakbondsafvaardiging wordt uitgeoefend, bestond controverse tot het arrest van het Hof van Cassatie van 17 maart 2003 (Cass., 17 maart 2003, S.01.0182.N.) volgens hetwelk « het risico dat de vakbondsafgevaardigde zou worden ontslagen omwille van zijn taak inzake veiligheid en gezondheid bestaat vanaf het ogenblik dat de opdracht als vakbondsafgevaardigde wordt opgenomen omdat hij vanaf dat ogenblik belast is met de opdrachten van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, ook al heeft hij de effectieve uitvoering van zijn opdracht inzake veiligheid en gezondheid nog niet aangevat ».

Aangezien dat risico niet bestaat wanneer de vakbondsafvaardiging niet ermee is belast de opdrachten van het comité uit te oefenen, is de wetgever aldus redelijkerwijs ervan uit kunnen gaan dat er geen reden is om aan de leden van de vakbondsafvaardiging de bescherming toe te kennen waarin is voorzien bij de wet van 19 maart 1991.

A.2.2. In zijn memorie van antwoord herinnert de Ministerraad eraan dat de wetgever met de wet van 19 maart 1991 hetzelfde doel nastreeft : enerzijds, de werknemers-personeelsafgevaardigden de mogelijkheid bieden hun opdracht in de onderneming uit te oefenen, en, anderzijds, de volledige vrijheid van de werknemers verzekeren om zich voor die functie kandidaat te stellen. Daarenboven is die bescherming ingesteld in het algemeen belang en is zij van openbare orde.

Wat betreft de evenredigheid van de in het geding zijnde bepaling ten aanzien van de door de wetgever beoogde doelstelling, worden de verschillen tussen de bijzondere ontslagbescherming die ten voordele van de vakbondsafgevaardigden is ingesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5, enerzijds, en de bijzondere bescherming die is ingesteld bij de wet van 19 maart 1991, anderzijds, verklaard door het feit dat die organen verschillende opdrachten hebben. De wetgever vermocht redelijkerwijs ervan uit te gaan dat de aangelegenheid van de aan het comité toegewezen opdrachten een uitgebreidere bescherming verantwoordt.

Het door de bvba « High Security », verwerende partij voor de verwijzende rechter, aangevoerde argument, met name het niet kennen van de wet, is niet relevant. Het niet kennen van de wet ontslaat niet van de verplichting om haar in acht te nemen. Daarenboven, indien de werkgever zich, binnen de dertig dagen, had geïnformeerd over het door de onregelmatig ontslagen eiseres ingediende verzoek om opnieuw te worden opgenomen, zou hij, door die laatste opnieuw op te nemen, zijn ontsnapt aan de verplichting om de beschermingsvergoeding te betalen waarin is voorzien bij de wet van 19 maart 1991.

De in het geding zijnde bepaling op verzoenende wijze interpreteren zou, betoogt de Ministerraad, ertoe leiden twee heel verschillende situaties, zonder redelijke verantwoording, op identieke wijze te behandelen : aan de ene kant, de vakbondsafgevaardigde die niet ermee is belast de opdrachten van het comité uit te oefenen en, aan de andere kant, de vakbondsafgevaardigde die wel met de uitoefening van die opdrachten is belast.

Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag

A.3. In de tweede prejudiciële vraag wordt het Hof verzocht de situatie van een werkgever bij wie een vakbondsafvaardiging is opgericht die de aan het comité toegewezen opdracht daadwerkelijk uitoefent, te vergelijken met de situatie van de werkgever bij wie een vakbondsafvaardiging is opgericht die van rechtswege belast is met de opdracht van het comité maar die haar niet daadwerkelijk uitoefent.

A.4. Volgens de bvba « High Security », verwerende partij voor de verwijzende rechter, is die gelijke behandeling van twee situaties die niet vergelijkbaar zijn, strijdig met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, gelet op de door de wetgever nagestreefde doelstelling.

De wetgever heeft, meent zij, de vakbondsafgevaardigden immers op dezelfde wijze willen beschermen als de leden van het comité wanneer de eerstgenoemden zich aan hetzelfde risico blootstellen als de laatstgenoemden, dat wil zeggen wanneer zij daadwerkelijk optreden ten aanzien van de werkgever om opmerkingen inzake gezondheid en veiligheid te formuleren.

Die gelijke behandeling is inadequaat : immers, indien de wetgever daadwerkelijk een extra bescherming had willen toekennen aan de vakbondsafgevaardigden die zich blootstellen aan een hoger risico om te worden ontslagen wegens het feit dat zij opdrachten inzake gezondheid en veiligheid uitoefenen, zou hij die toekenning hebben beperkt tot alleen de afgevaardigden die in de feiten die opdrachten uitoefenen. Op zijn minst was die maatregel niet noodzakelijk : de wetgever had enkel de vakbondsafgevaardigden kunnen beschermen die daadwerkelijk de opdrachten uitoefenen die gewoonlijk aan het comité worden toegewezen.

In elk geval, besluit de bvba « High Security », verwerende partij voor de verwijzende rechter, is de maatregel om dezelfde redenen als die welke zijn uiteengezet in verband met de eerste prejudiciële vraag, onevenredig.

A.5. De Ministerraad gedraagt zich naar de beoordeling van het Hof wat betreft de vraag of de twee situaties die in de tweede prejudiciële vraag worden vergeleken, vergelijkbaar zijn.

Wat gemeen is aan die twee situaties, is dat de vakbondsafvaardiging bij de wet belast is met de opdracht van het comité. Wat hen onderscheidt, is dat om diverse redenen, die de ene keer aan de werkgever, de andere keer aan de vakbondsafvaardiging te wijten zijn, die opdracht niet daadwerkelijk wordt uitgeoefend.

De wetgever, betoogt de Ministerraad, vermocht redelijkerwijs ervan uit te gaan dat de leden van de vakbondsafvaardiging de extra bescherming moeten genieten waarin is voorzien bij de wet van 19 maart 1991, zodra zij ermee zijn belast de opdrachten van het comité uit te oefenen, want vanaf dat ogenblik, ongeacht of zij die opdrachten al dan niet daadwerkelijk uitoefenen, zijn zij blootgesteld aan een verhoogd risico om te worden ontslagen. Bovendien kan men de wetgever redelijkerwijs niet verwijten dat hij de extra bescherming heeft verbonden aan een objectief gegeven, namelijk het al dan niet bestaan van een comité. Het verwerven van de bescherming ondergeschikt maken aan de al dan niet daadwerkelijke uitoefening van de opdrachten van het comité door de vakbondsafvaardiging, zou daarentegen aanleiding hebben gegeven tot eindeloze discussies over de vraag of die daadwerkelijke uitoefening al dan niet is aangetoond.

De Ministerraad besluit dat de tweede prejudiciële vraag, zoals de eerste, ontkennend dient te worden beantwoord.

- B -

B.1. Luidens artikel 49 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hierna : de wet van 4 augustus 1996) moet in elke onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt (in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven ten minste 20) een comité voor preventie en bescherming op het werk, opvolger van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, worden ingesteld. Dat comité is samengesteld uit afgevaardigden van de werkgever en van het personeel en heeft hoofdzakelijk als opdracht actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen.

Artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996 bepaalt :

« Wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht, is de vakbondsafvaardiging ermee belast de opdrachten van de Comités uit te oefenen.

In dat geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging, onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor hen gelden, dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de Comités, zoals die wordt bepaald in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. Deze bescherming vangt aan op de datum van het begin van hun opdracht en eindigt op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld als lid van het Comité.

Het eerste lid is niet van toepassing op hoofdstuk VIII, afdeling 4, onderafdeling 2, van deze wet ».

B.2. De eerste prejudiciële vraag heeft betrekking op de bestaanbaarheid van artikel 52 met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in de interpretatie volgens welke die bepaling de bijzondere bescherming van de vakbondsafgevaardigde niet ondergeschikt maakt aan zijn daadwerkelijke uitoefening van de opdrachten die aan het comité worden toegewezen. Daaruit zou een onverantwoord verschil in behandeling volgen tussen, enerzijds, de werkgever bij wie een vakbondsafvaardiging is opgericht die de opdracht van het comité niet daadwerkelijk uitoefent, waarbij die werkgever ertoe gehouden is de compenserende vergoeding te betalen in geval van willekeurig ontslag om dringende reden en, anderzijds, de werkgever bij wie een vakbondsafvaardiging en een comité zijn opgericht, zodat de vakbondsafvaardiging niet ermee belast is de opdrachten van het comité uit te oefenen, waarbij die werkgever niet ertoe gehouden is die vergoeding te betalen.

B.3. Het behoort tot de beoordelingsbevoegdheid van de wetgever om de draagwijdte te bepalen van de bescherming die wordt verleend aan de werknemers die deelnemen aan de uitoefening van de opdrachten van het comité voor preventie en bescherming op het werk, zij het als lid van dat comité of als lid van de vakbondsafvaardiging die ermee belast is de opdrachten van het comité uit te oefenen.

Wanneer aan bepaalde categorieën van werknemers een bijzondere ontslagbescherming wordt verleend, behoort het evenwel tot de bevoegdheid van het Hof om na te gaan of die bescherming niet wordt verleend onder voorwaarden die niet redelijk verantwoord of onevenredig zijn, gelet op de gevolgen ervan.

B.4.1. Een bijzonder stelsel van ontslagbescherming werd eerst ingevoerd voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden (wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven). Dat stelsel werd daarna uitgebreid tot de kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de ondernemingsraden (wet van 18 maart 1950 tot aanvulling van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven) en vervolgens overgenomen voor de personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen (wet van 17 juli 1957 tot wijziging van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen), steeds in overeenstemming met de bedoeling te vermijden dat de werknemers « werden doorgezonden, van zodra het de werkgevers bekend werd dat deze

bedienden zich hadden laten voordragen als kandidaten van bepaalde syndicale organisaties voor de verkiezing der ondernemingsraden » (*Parl. St.*, Kamer, 1949-1950, nr. 174, p. 1).

B.4.2. Volgens artikel 2, § 1, van de wet van 19 maart 1991 « houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden » (hierna : de wet van 19 maart 1991) houdt die ontslagregeling in dat de personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden slechts kunnen worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht werd aangenomen, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend. Zij genieten dat voordeel vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt.

B.4.3. Krachtens het in het geding zijnde artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996 zijn het, wanneer binnen de onderneming geen comité is opgericht, de leden van de vakbondsafvaardiging die de opdracht van het comité uitoefenen. Zij genieten dan dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in het comité.

Er is geen comité opgericht ofwel omdat de onderneming niet ertoe gehouden is het op te richten wegens het feit dat zij niet gewoonlijk en gemiddeld 50 werknemers tewerkstelt, ofwel omdat de sociale verkiezingen niet hebben geleid tot de installatie van een comité, bijvoorbeeld bij gebrek aan kandidaten (*Parl. St.*, Kamer, B.Z. 1995, nr. 71/1, p. 31).

B.5. Door bescherming te verlenen aan de afgevaardigden die met toepassing van artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996 belast zijn met de opdrachten van het comité, heeft de wetgever aan die afgevaardigden een bescherming willen waarborgen die gelijkwaardig is met die welke is toegekend aan de leden van het comité, gelet op het grotere risico van ontslag waaraan zij zich blootstellen wegens de opmerkingen, kritiek of de eisen die worden gesteld inzake gezondheid en veiligheid op het werk.

B.6. Het in het geding zijnde verschil in behandeling berust op een objectief criterium : in de eerste situatie is de vakbondsafvaardiging van rechtswege ermee belast de opdracht van het comité uit te oefenen omdat de onderneming niet over een comité beschikt; in de tweede situatie is de vakbondsafvaardiging niet met die opdracht belast wegens het bestaan van een comité binnen de onderneming.

Rekening houdend met het risico waaraan de leden van het comité, en te dezen de leden van de vakbondsafvaardiging bij gebrek aan een comité, zich blootstellen, is het ten aanzien van de door de wetgever nagestreefde doelstelling verantwoord dat alleen de leden van de vakbondsafvaardiging die, met toepassing van het in het geding zijnde artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996, belast zijn met de opdracht van het comité, de bijzondere bescherming genieten en dat bijgevolg alleen de werkgevers die leden van die afvaardiging ontslaan, ertoe gehouden zijn de compenserende vergoeding te betalen bij een willekeurig ontslag om dringende reden.

B.7. De eerste prejudiciële vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

B.8. De tweede prejudiciële vraag heeft betrekking op de bestaanbaarheid van artikel 52 met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in de interpretatie volgens welke die bepaling de bijzondere bescherming van de vakbondsafgevaardigde niet ondergeschikt maakt aan de daadwerkelijke uitoefening door die laatste van de aan het comité toegewezen opdrachten. Daaruit zou een onverantwoorde gelijke behandeling volgen van, enerzijds, de werkgever bij wie een vakbondsafvaardiging is opgericht die de aan het comité toegewezen opdrachten daadwerkelijk uitoefent, die ertoe gehouden is de compenserende vergoeding te betalen in geval van willekeurig ontslag om dringende reden, enerzijds, en, anderzijds, de werkgever van wie de vakbondsafvaardiging, die met dezelfde opdrachten is belast, die opdrachten niet daadwerkelijk uitoefent en die ertoe gehouden is ook de compenserende vergoeding te betalen.

B.9.1. Met toepassing van artikel 52 wordt de in het geding zijnde bijkomende bescherming van rechtswege verleend aan de « vakbondsafvaardiging » wanneer in de onderneming geen comité is opgericht. Met toepassing van dezelfde bepaling genieten de « leden van de vakbondsafvaardiging » die bescherming « op de datum van het begin van hun opdracht ».

Bij het voormelde arrest van 17 maart 2003 heeft het Hof van Cassatie geoordeeld :

« Dat op grond van deze bepalingen de werknemers die lid zijn van de vakbondsafvaardiging in een onderneming die gewoonlijk gemiddeld minder dan vijftig werknemers tewerkstelt, van rechtswege belast worden met de opdrachten van het veiligheidscomité vanaf hun aanstelling als vakbondsafgevaardigde;

Overwegende dat, krachtens artikel 1, § 4, b), 4, elfde lid, van de wet van 10 juni 1952, de leden van de syndicale afvaardiging in dat geval, onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor hen gelden, dezelfde bescherming genieten als de leden die het personeel van de comités vertegenwoordigen, zoals die wordt bepaald in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden;

Dat het voornoemde elfde lid deze ontslagbescherming voor de leden van een vakbondsafvaardiging die met de uitoefening van de opdrachten van het veiligheidscomité zijn belast, niet laat aanvangen voor hun verkiezing, zoals voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het veiligheidscomité, maar slechts ‘ op de datum van het begin van hun opdracht ’ omdat de werkgever slechts kennis krijgt van hun aanstelling op het ogenblik dat zij hun opdracht als vakbondsafgevaardigde opnemen; dat dit strookt met het doel van de bijzondere ontslagregeling, namelijk de werknemers te beschermen tegen het risico dat zij zouden ontslagen worden omwille van het feit dat zij belast zijn met de taken van het veiligheidscomité;

Overwegende dat het risico dat de vakbondsafgevaardigde zou worden ontslagen omwille van zijn taak inzake veiligheid en gezondheid bestaat vanaf het ogenblik dat de opdracht als vakbondsafgevaardigde wordt opgenomen omdat hij vanaf dat ogenblik belast is met de opdrachten van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, ook al heeft hij de effectieve uitvoering van zijn opdracht inzake veiligheid en gezondheid nog niet aangevat; » (Cass., 17 maart 2003, S.01.0182.N).

B.9.2. Rekening houdend met zijn beoordelingsbevoegdheid in die aangelegenheid, vermocht de wetgever redelijkerwijs ervan uit te gaan dat de leden van de afvaardiging van rechtswege de bijkomende bescherming genieten waarin is voorzien bij de wet van 19 maart 1991, vanaf het ogenblik dat de leden van de vakbondsafvaardiging ermee belast zijn de opdrachten van het comité uit te oefenen, dat wil zeggen vanaf het ogenblik dat zij zijn aangewezen als effectieve leden van die vakbondsafvaardiging. Vanaf dat ogenblik zijn zij immers blootgesteld aan een verhoogd risico om te worden ontslagen, hetgeen de wetgever precies ten doel heeft te vermijden.

Rekening houdend met die doelstelling, kan de wetgever evenmin worden verweten dat hij het voordeel van de bijkomende bescherming ondergeschikt heeft gemaakt aan die enige voorwaarde zonder dat bovendien moet worden bewezen dat de leden van de vakbondsafvaardiging de opdrachten van het comité effectief uitoefenen : niet alleen had die vereiste aanleiding kunnen geven tot nodeloze conflicten, maar had zij een werkgever met slechte bedoelingen ook ertoe kunnen aanzetten de vakbondsafvaardiging te beletten haar opdrachten uit te oefenen.

B.10. De tweede prejudiciële vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet 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 14 februari 2019.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschaut

F. Daoût