

Rolnummer 6843
Arrest nr. 59/2019 van 8 mei 2019

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag over artikel 2 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Antwerpen, afdeling Antwerpen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters A. Alen en F. Daoût, en de rechters J.-P. Snappe, E. Derycke, T. Giet, R. Leysen en M. Pâques, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter A. Alen,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging*

Bij vonnis van 25 januari 2018 in zake K.S. tegen de bvba « A-M Cleaning », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 2 februari 2018, heeft de Arbeidsrechtbank te Antwerpen, afdeling Antwerpen, de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 2 van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met de artikelen 3 en 11 van het herziene Europees Sociaal Handvest, met de artikelen 22 en 23 van de Grondwet en met artikel 8 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, in zoverre dit artikel, door als werkgever enkel die personen of ondernemingen te beschouwen die op het ogenblik dat een collectieve arbeidsovereenkomst tegen hen wordt ingeroepen al werknemers in dienst hebben, een ongelijke behandeling creëert tussen de werknemers van onderhoudsfirma's waarvan het onderhoudscontract wordt overgenomen door een persoon of onderneming die al personeel in dienst heeft op het ogenblik van de overname enerzijds, en werknemers van dezelfde firma's waarvan het onderhoudscontract wordt overgenomen door een persoon of onderneming die op het ogenblik van de overname nog geen personeel in dienst heeft anderzijds, en meer in het algemeen tussen werknemers die zich op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in hun overname door een andere werkgever, richten tot een persoon of onderneming die al personeel in dienst heeft enerzijds, en werknemers die zich op grond van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst richten tot een persoon of onderneming die nog geen personeel in dienst heeft ? ».

De Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel, heeft een memorie ingediend.

Bij beschikking van 16 januari 2019 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers E. Derycke en M. Pâques te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen is, dat geen terechtzitting zal worden gehouden, tenzij de Ministerraad 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 februari 2019 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 6 februari 2019 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*

Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat K.S. tewerkgesteld was door de nv « Atalian Global Services Belgium », een onderneming die actief is in de schoonmaaksector. Zij werkte op een bepaalde werf van de opdrachtgever, die hij evenwel aan een andere onderneming heeft toevertrouwd, namelijk « A-M Cleaning ». Op het ogenblik dat « A-M Cleaning » het onderhoudscontract verwerft, heeft zij nog geen enkele werknemer in dienst.

De nv « Atalian Global Services Belgium » beëindigt de arbeidsovereenkomst met K.S., maar laat haar weten dat zij recht heeft op een nieuwe arbeidsovereenkomst met « A-M Cleaning », overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2003 betreffende de personeelsovername ten gevolge van een overdracht van een onderhoudscontract, gesloten in het paritair comité nr. 121 voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 juli 2006 (hierna : de cao van 12 mei 2003).

« A-M Cleaning » weigert om K.S. een arbeidsovereenkomst te geven, omdat « A-M Cleaning » op het ogenblik van de overname van het onderhoudscontract nog geen werknemers in dienst had en dus ook niet kan beschouwd worden als een werkgever.

Het Hof van Cassatie heeft bij zijn arrest van 2 juni 2014 bevestigd dat « de werkgever in de zin van de CAO-wet in de regel alleen de persoon is die minstens een persoon met een arbeidsovereenkomst tewerkstelt » (S.12.0113.N). In die interpretatie ontstaat, volgens de verwijzende rechter, een niet te rechtvaardigen discriminatie, waardoor hij de bovenvermelde prejudiciële vraag stelt.

III. *In rechte*

- A -

A.1. Volgens de Ministerraad definieert de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (hierna : de CAO-Wet) het begrip « werkgever » niet. De memorie van toelichting verduidelijkt evenwel dat het begrip « werkgever » ruim moet worden geïnterpreteerd. Bovendien kan, volgens de parlementaire voorbereiding, de in het geding zijnde bepaling het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomsten niet regelen. Het zijn de collectieve arbeidsovereenkomsten zelf die hun toepassingsgebied bepalen.

De Ministerraad erkent evenwel dat het Hof van Cassatie in zijn arrest van 2 juni 2014 (S.12.0113.N) een andere mening toegedaan is, waardoor ondernemingen die nog geen persoon met een arbeidsovereenkomst tewerkstellen, niet gebonden zijn door collectieve arbeidsovereenkomsten.

A.2.1. Het begrip « werkgever » kan, volgens de Ministerraad, beter worden begrepen aan de hand van de definitie van collectieve arbeidsbetrekkingen in de CAO-Wet en aan de hand van een systematische interpretatie.

Onder « arbeidsbetrekkingen » in de zin van de CAO-Wet moet worden verstaan, alle betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, ook betrekkingen tussen personen die potentiële, toekomstige of gewezen partijen in een arbeidsovereenkomst zijn. Het feit dat het begrip « arbeidsbetrekkingen » ruim moet worden geïnterpreteerd, veronderstelt dat het begrip « werkgever » en « werknemer » eveneens ruim moet worden geïnterpreteerd. Indien een collectieve arbeidsovereenkomst de situatie van werving en selectie kan regelen, maar personen of ondernemingen die nog geen werknemers in dienst hebben, niet gebonden zouden zijn, dan zou de collectieve arbeidsovereenkomst haar doel voorbij schieten.

A.2.2. Luidens artikel 1 is de cao van 12 mei 2003 van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters uit de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren. In artikel 3 van de cao van 12 mei 2003 wordt de verplichting tot overname van het personeel geregeld. De cao heeft betrekking op een wijziging van leverancier van een onderhoudscontract in de schoonmaaksector.

A.3.1. De Ministerraad meent allereerst dat de prejudiciële vraag deels onontvankelijk is of deels of volledig geen antwoord behoeft.

Aangaande de gedeeltelijke onontvankelijkheid merkt de Ministerraad op dat nergens wordt aangegeven in welk opzicht de artikelen 3 en 11 van het herziene Europees Sociaal Handvest, de artikelen 22 en 23 van de Grondwet en artikel 8 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens zouden worden geschonden. De prejudiciële vraag is derhalve klaarblijkelijk onontvankelijk, in zoverre het betrekking heeft op de bovenvermelde Europeesrechtelijke en grondwettelijke artikelen.

Aangaande de vaststelling dat de prejudiciële vraag deels geen antwoord behoeft, merkt de Ministerraad op dat de prejudiciële vraag enkel betrekking heeft op het begrip « werkgever », zoals bepaald in artikel 2, § 1, eerste lid, van de CAO-Wet en niet op de andere begrippen, zoals bepaald in overige leden van artikel 2, § 1, noch op de andere paragrafen van artikel 2.

Aangaande de vaststelling dat de prejudiciële vraag geen antwoord behoeft, merkt de Ministerraad op dat er geen verschil in behandeling bestaat. De interpretatie door de verwijzende rechter van de in het geding zijnde bepaling is foutief. Indien het Hof zou beslissen dat de personen of ondernemingen die nog geen werknemer tewerkstellen, geen werkgevers zijn in de zin van de CAO-Wet en bijgevolg niet gebonden zijn door de collectieve arbeidsovereenkomsten, dan zijn de gevolgen daarvan dramatisch. Iedere overnemer zou dan een nieuwe juridische entiteit kunnen creëren om te vermijden dat zij gebonden zijn om werknemers over te nemen, of hun arbeidsvoorwaarden na te leven. Dit geeft aanleiding tot misbruiken en wetsontduiking.

Aangezien pre- en postcontractuele rechten en plichten ook deel uitmaken van de individuele en collectieve arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers, is het niet in de lijn met de wil van de wetgever om het begrip « werkgever » zo restrictief te interpreteren dat de CAO-Wet deels onwerkzaam zou worden. Het begrip « werkgever » moet ruim worden geïnterpreteerd en omvat ook de onderneming in het bodemgeschied. Dit blijkt zowel uit de parlementaire voorbereiding van de CAO-Wet, als uit de systematische, historische en teleologische interpretatie van artikel 2, § 1, van de voormelde wet. Bovendien zijn de gevolgen van de interpretatie van de verwijzende rechter strijdig met het doel van de in het geding zijnde bepaling.

Aangezien de verwijzende rechter uitgaat van een verkeerde lezing van artikel 2 van de CAO-Wet, behoeft de prejudiciële vraag geen antwoord.

A.3.2. In ondergeschikte orde voert de Ministerraad aan dat het Hof de in het geding zijnde bepaling ook anders kan lezen, waardoor er geen verschil in behandeling bestaat. In de interpretatie van de verwijzende rechter worden twee gelijksoortige categorieën van personen zonder rechtvaardiging verschillend behandeld. Echter, indien wordt aanvaard dat ook precontractuele en postcontractuele elementen van de arbeidsbetrekkingen kunnen worden gevat door een collectieve arbeidsovereenkomst, dan vallen ook werkgevers die nog geen werknemers tewerkstellen onder het toepassingsgebied van de cao van 12 maart 2003 en bestaat het verschil in behandeling niet.

- B -

B.1.1. De prejudiciële vraag heeft betrekking op artikel 2 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (hierna : de CAO-Wet), dat bepaalt :

« § 1. Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers alsook op de organisaties.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

1. werknemers : de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, behoudens de personen in de zin van hoofdstuk 1 en 2 van titel 2 van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 26 van voormelde wet of de personen die prestaties leveren tot het verkrijgen van de vergoeding overeenkomstig artikel 90, eerste lid, 1^o *bis* van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992;

2. werkgevers : de personen die de onder 1 bedoelde personen te werk stellen;
3. een arbeidsovereenkomst : de arbeidsverhoudingen tussen de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen;
4. een bedrijfstak : de groepen van met werkgever gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante activiteit uitoefenen;
5. een onderneming : de inrichtingen van de met werkgevers gelijkgestelde personen.

§ 2. De nietigheid van de arbeidsovereenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de toepassing van deze wet, wanneer arbeid wordt verricht :

1. ingevolge een arbeidsovereenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;
2. in speelzalen.

§ 3. Deze wet is niet van toepassing op :

1. degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut met uitzondering van de Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij, van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, van het Participatiefonds, van de Nationale Delcredere dienst, van de Nationale Bank van België, van de NV CREDIBE, van de NV Nationale Loterij, van de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek, van de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten en van de naamloze vennootschappen van publiek recht ‘ Brussels South Charleroi Airport-Security ’ en ‘ Liège-Airport-Security ’.

De Koning kan evenwel, bij gemotiveerd en in Ministerraad overlegd besluit, de toepassing van deze wet geheel of gedeeltelijk uitbreiden tot die personen of bepaalde categorieën ervan.

De in het tweede lid bedoelde bevoegdheden van de Koning verstrijken de dag waarop de regeling, ingevoerd bij de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel toepasselijk wordt verklaard op de betrokken personen, die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut.

1/1 degenen die in dienst zijn van buitenlandse openbare overheden, met uitzondering van de diplomatieke zendingen, de missies bij internationale organisaties die hun zetel hebben in België, de consulaire posten en de buitenlandse diplomatieke en consulaire ambtenaren, wat betreft hun personeel dat niet geniet van een geprivilegieerd statuut krachtens de Verdragen van Wenen van 18 april 1961 inzake diplomatiek verkeer en van 24 april 1963 inzake consulaire verkeer of ieder ander toepasselijk internationaal instrument;

2. degenen die tewerkgesteld zijn in centra voor beroepsopleiding met toepassing van de wetgeving betreffende de arbeidsbemiddeling of beroepsopleiding van werkzoekenden;

3. de door het Rijk gesubsidieerde personeelsleden die in dienst zijn van de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs;

4. werknemers aangeworven in het kader van een PWA-arbeidsovereenkomst ».

B.1.2. De verwijzende rechter wenst van het Hof te vernemen of artikel 2 van de CAO-Wet bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met de artikelen 22 en 23 van de Grondwet, met de artikelen 3 en 11 van het herziene Europees Sociaal Handvest en met artikel 8 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, door als werkgever enkel die personen of ondernemingen aan te wijzen die op het ogenblik dat een collectieve arbeidsovereenkomst tegen hen wordt aangevoerd al werknemers in dienst hebben.

Ingevolge die interpretatie van het begrip « werkgever » ontstaat, volgens de verwijzende rechter, een ongelijkheid van behandeling « tussen de werknemers van onderhoudsfirmas waarvan het onderhoudscontract wordt overgenomen door een persoon of onderneming die al personeel in dienst heeft op het ogenblik van de overname enerzijds, en werknemers van dezelfde firma's waarvan het onderhoudscontract wordt overgenomen door een persoon of een onderneming die op het ogenblik van de overname nog geen personeel in dienst heeft anderzijds ».

De verwijzende rechter volgt de interpretatie van het begrip « werkgever », zoals vastgesteld door het Hof van Cassatie bij zijn arrest van 2 juni 2014 (S.12.0113.N), volgens hetwelk « de werkgever in de zin van de CAO-wet in de regel alleen de persoon is die minstens een persoon met een arbeidsovereenkomst tewerkstelt ».

B.1.3. Het bodemgeschil heeft betrekking op het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2003 « betreffende de personeelsovername ten gevolge van een overdracht van een onderhoudscontract », gesloten in het paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen (hierna : de cao van 12 mei 2003), algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 juli 2006. Voormelde cao is van toepassing « op de werkgevers en op de werklieden en werksters uit de ondernemingen die onder het

Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren » (artikel 1, eerste lid, van de cao van 12 mei 2003), en zodoende op de « werkgever » in de zin van artikel 2 van de CAO-Wet.

Voormelde collectieve arbeidsovereenkomst bevat een regeling waardoor werknemers die betrokken zijn bij de uitvoering van een onderhoudscontract, als hun werkgever dat contract verliest, van rechtswege in dienst treden van de onderneming die het contract in opvolging van hun werkgever verwerft. Dienaangaande bepaalt artikel 3, eerste lid, van de cao van 12 mei 2003 :

« Voor de overdracht van onderhoudscontracten waarbij minstens 3 arbeiders betrokken zijn, treden de arbeiders met prestaties van ten minste negen maanden op de werf (periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst inbegrepen), onmiddellijk voorafgaand aan de datum van inwerkingtreding van het nieuwe commercieel contract, die de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt en die, met inachtneming van de essentiële bepalingen van de arbeidsovereenkomst, geen eventueel voorstel tot overplaatsing vanwege de onderneming die het contract verliest, hebben aanvaard, van rechtswege in dienst van de onderneming die het onderhoudscontract verwerft ».

B.2.1. De Ministerraad meent dat de prejudiciële vraag deels onontvankelijk is en deels of geheel geen antwoord behoeft.

Wat betreft de gedeeltelijke onontvankelijkheid merkt de Ministerraad op dat nergens wordt aangegeven in welk opzicht de artikelen 3 en 11 van het herziene Europees Sociaal Handvest, de artikelen 22 en 23 van de Grondwet en artikel 8 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens zouden worden geschonden.

Wat betreft de vaststelling dat de prejudiciële vraag deels geen antwoord behoeft, voert de Ministerraad aan dat de prejudiciële vraag enkel betrekking heeft op het begrip « werkgever », zoals bepaald in artikel 2, § 1, eerste lid, van de CAO-Wet en niet op de andere begrippen.

Wat betreft de vaststelling dat de prejudiciële vraag geen antwoord behoeft, merkt de Ministerraad op dat de verwijzende rechter uitgaat van een verkeerde lezing van artikel 2 van de CAO-Wet.

B.2.2. De prejudiciële vraag heeft betrekking op het begrip « werkgever » in de zin van artikel 2 van de CAO-Wet, en niet op andere begrippen, zodat het onderzoek wordt beperkt tot artikel 2, § 1, eerste lid, van de CAO-Wet.

Voor het overige hangen de excepties van de Ministerraad nauw samen met de draagwijdte die aan de in het geding zijnde bepaling dient te worden gegeven, zodat het onderzoek van de excepties samenvalt met dat van de grond van de zaak.

B.3.1. De CAO-Wet definieert het begrip « werkgever » niet. De parlementaire voorbereiding vermeldt dienaangaande :

« Dit artikel geeft de inhoud weer van de begrippen ‘ werknemer ’, ‘ werkgever ’, ‘ arbeidsovereenkomst ’, ‘ bedrijfstak ’ en ‘ onderneming ’. Ze hebben een veel ruimere betekenis in het ontwerp dan in andere wetten » (*Parl. St.*, Senaat, 1966-1967, nr. 148, p. 8).

« Daarenboven wijst de heer Minister er op dat het werkelijke toepassingsgebied zal bepaald worden, hetzij in de collectieve arbeidsovereenkomst zelf (art. 16, 4), hetzij in het koninklijk besluit houdende oprichting van een paritair comité (art. 36).

De Minister legt er nogmaals de nadruk op, waar hij het reeds deed bij artikel 1, dat de artikelen 1 en 2 niet het toepassingsgebied van de wet vaststellen maar slechts bepaalde termen of begrippen uitleggen, om te vermijden dat op die begrippen zou moeten teruggekomen worden bij verschillende artikelen.

[...]

De rechten en plichten van werkgevers, werknemers en organisaties vloeien niet rechtstreeks voort uit de wet maar uit de krachtens de wet gesloten overeenkomsten. Deze overeenkomsten kunnen weliswaar alleen door organisaties en werkgevers worden aangegaan en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten kunnen alleen werkgevers, werknemers en organisaties betreffen. Zulks volgt evenwel niet uit het toepassingsgebied van de wet, maar uit de begripsomschrijving van de collectieve arbeidsovereenkomst, zoals die wordt gegeven in artikel 5 van het ontwerp.

[...]

In die voorwaarden bestaat er geen aanleiding om in artikel 2 te bepalen dat de wet toepassing vindt op werknemers, werkgevers en organisaties. Deze bepaling is overbodig en in zeker opzicht zelfs onjuist. Zij verduidelijkt daarenboven het ontwerp niet omdat de mate waarin en de wijze waarop enerzijds de organisaties en anderzijds de werkgevers en werknemers bij de uitvoering van de wet betrokken zijn, zo verschillend zijn, dat zulks in een algemene bepaling niet tot uitdrukking kan worden gebracht » (*Parl. St.*, Senaat, 1967-1968, nr. 78, pp. 27-28).

B.3.2. Niettegenstaande de CAO-Wet in artikel 2 bepaalt dat de wet van toepassing is op de werknemers en de werkgevers, alsook op de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, bakent elke collectieve arbeidsovereenkomst zelf haar toepassingsgebied af.

B.4.1. Overeenkomstig artikel 5 van de CAO-Wet is een collectieve arbeidsovereenkomst een « akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld ».

Inhoudelijk regelen collectieve arbeidsovereenkomsten de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers enerzijds, en de rechten en verplichtingen van de contractsluitende partijen anderzijds.

B.4.2. Volgens de parlementaire voorbereiding dient aan het begrip « collectieve arbeidsovereenkomst » « de ruimste betekenis te worden gegeven » (*Parl. St.*, Senaat, 1966-1967, nr. 148, p. 15) :

« [...] de vrijheid van overeenkomst [beheerst] de collectieve arbeidsovereenkomsten en [...] de partijen [hebben], in principe, de handen vrij. Zij kunnen, afgezien van de gebodsbepalingen, alle onderwerpen in verband met de arbeid en de collectieve betrekkingen behandelen » (*ibid.*, p. 15).

« Het begrip ‘ collectieve arbeidsovereenkomst ’ is in de ruimste zin opgevat (art. 5).

De partijen kunnen handelen over alle aangelegenheden betreffende de arbeid en de collectieve betrekkingen.

De collectieve arbeidsovereenkomst kan regels bevatten over kwesties die zowel van sociale (bv. loon) als van economische aard zijn (b.v. produktiviteit, uitoefening van het beroep, organisatie van de bedrijfstak) welke rechtstreeks de sociale partners aangaan » (*Parl. St.*, Senaat, 1967-1968, nr. 78, p. 8).

Bijgevolg dient de mogelijke inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomsten zeer ruim te worden opgevat.

B.5. Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie sluit niet uit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is.

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

B.6.1. Het verschil in behandeling berust op een objectief criterium, namelijk de omstandigheid dat de persoon, op het ogenblik van de overname, al dan niet al personeel met een arbeidsovereenkomst in dienst heeft.

B.6.2. Het in het geding zijnde verschil in behandeling gaat in tegen de in B.4.2 vermelde doelstelling, die niet kan worden bereikt indien bepaalde verhoudingen tussen werknemers en werkgevers *a priori* worden uitgesloten van het collectief overleg en van het toepassingsgebied van cao's.

Overigens bevinden werknemers zich in het kader van een overname in een preciaire situatie, zodat zij met name in dergelijke omstandigheden de bescherming van de vigerende cao's moeten kunnen genieten.

B.6.3. In de door de verwijzende rechter voorgelegde interpretatie is artikel 2, § 1, eerste lid, van de cao-Wet niet bestaanbaar met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

In die interpretatie dient de prejudiciële vraag bevestigend te worden beantwoord.

B.7. De in het geding zijnde bepaling is, zoals de Ministerraad aangeeft, evenwel ook vatbaar voor een andere interpretatie. Die bepaling en haar parlementaire voorbereiding maken immers geen onderscheid tussen werkgevers, naargelang zij op het ogenblik dat een cao tegen hen wordt aangevoerd al dan niet werknemers in dienst hebben.

In die interpretatie bestaat het in de prejudiciële vraag opgeworpen verschil in behandeling niet en dient de prejudiciële vraag ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

- Aldus geïnterpreteerd dat onder het begrip « werkgever » alleen personen ressorteren die op het ogenblik dat een cao tegen hen wordt aangevoerd reeds werknemers met een arbeidsovereenkomst in dienst hebben, schendt artikel 2, § 1, eerste lid, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

- Aldus geïnterpreteerd dat onder het begrip « werkgever » ook personen ressorteren die op het ogenblik dat een cao tegen hen wordt aangevoerd nog geen werknemers met een arbeidsovereenkomst in dienst hebben, schendt artikel 2, § 1, eerste lid, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

Aldus gewezen in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 8 mei 2019.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

A. Alen