

|                                       |
|---------------------------------------|
| Rolnummer 6858                        |
| Arrest nr. 93/2019<br>van 6 juni 2019 |

## A R R E S T

*In zake* : de prejudiciële vragen 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 Antwerpen, afdeling Antwerpen.

Het Grondwettelijk Hof,

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

wijst na beraad het volgende arrest :

\*

\*      \*

## I. Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging

Bij vonnis van 13 februari 2018 in zake K.C. tegen de nv « Impala Benelux », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 22 februari 2018, heeft de Arbeidsrechtbank te Antwerpen, afdeling Antwerpen, de volgende prejudiciële vragen gesteld :

« 1. Schendt artikel 68 van de wet van 23 [lees : 26] december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre deze bepaling van overgangsrecht in het geval van ontslag door de werkgever voorziet dat voor lagere bedienden (wiens jaarlijks loon € 32.254,00 niet overschrijdt) de opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013, terwijl voor de hogere bedienden (wiens jaarlijks loon € 32.254,00 overschrijdt) de opzeggingstermijn wordt vastgesteld zonder rekening te houden met de conventionele regels die gelden op 31 december 2013 ?

2. Schendt artikel 68, lid 3 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre deze bepaling van overgangsrecht in het geval van ontslag door de werkgever voorziet dat - net zoals voor hogere bedienden (wiens bruto jaarloon € 32.254,00 overschrijdt) die geen geldige opzeggingsclausule overeengekomen waren met hun werkgever vóór 31 december 2013 - ook voor hogere bedienden die wel een geldige opzeggingsclausule overeengekomen waren vóór 31 december 2013, de opzeggingstermijn wordt vastgesteld zonder rekening te houden met de conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en meer bepaald een geldige opzeggingsclausule, terwijl de rechtssituatie van beide categorieën niet vergelijkbaar is, omdat voor de tweede categorie contractuele zekerheid bestond over de na te leven opzeggingstermijn en met deze overgangsbepaling werd beoogd de legitieme verwachtingen van de contractpartijen te respecteren en de rechtszekerheid te verhogen ? ».

Memories zijn ingediend door :

- de nv « Impala Benelux », bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. M.-C. Craen en Mr. N. Delannoye, advocaten bij de balie te Antwerpen;
- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel.

De nv « Impala Benelux » heeft ook een memorie van antwoord ingediend.

Bij beschikking van 20 maart 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 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 24 april 2019 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 24 april 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*

Tussen K.C., een hogere bediende, en zijn werkgever, de nv « Impala Benelux », ontstaat een geschil naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. De arbeidsovereenkomst, gesloten op 15 april 2013, bevat een clause omtrent de beëindiging van de overeenkomst krachtens welke de opzeggingsvergoeding in geval van ontslag door de werkgever wordt vastgesteld op 60 maanden. Bij ontstentenis van een clause wordt de opzeggingsvergoeding wettelijk vastgesteld op drie maanden loon per aangevatte schijf van vijf jaar (artikel 82, § 3, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : de Arbeidsovereenkomstenwet)).

Op 8 september 2014 wordt de arbeidsovereenkomst van K.C. door de nv « Impala Benelux » beëindigd met een opzeggingstermijn van 3 maanden en 11 weken, ingaande op 14 september 2015, gedurende welke de overeenkomst wordt verbroken. K.C. vordert de toepassing van de opzeggingsclause, maar dit wordt geweigerd omdat die clause, volgens de werkgever, ongeldig is geworden, gelet op 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 (hierna : de Wet Eenheidsstatuut). K.C. verzoekt de Arbeidsrechtbank te Antwerpen de nv « Impala Benelux » te veroordelen tot betaling van de som van 443 016,60 euro uit hoofde van de overeengekomen opzeggingsvergoeding, vermeerderd met de wettelijke intresten vanaf de datum van opeisbaarheid en met de gerechtelijke intresten.

In haar tussenvonnis komt de Arbeidsrechtbank te Antwerpen tot het besluit dat de opzeggingsclause geldig is, maar vraagt zij zich af of die clause nog kan worden toegepast ingevolge de Wet Eenheidsstatuut. Dienvolgens stelt de Arbeidsrechtbank bovenvermelde prejudiciële vragen.

## *III. In rechte*

- A -

A.1. De verwerende partij voor de verwijzende rechter situeert allereerst het wettelijke kader en maakt een onderscheid tussen de situatie vóór de Wet Eenheidsstatuut, waarbij een onderscheid bestond tussen de lagere bedienden (artikel 82, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet), de hogere bedienden (artikel 82, § 3, van de Arbeidsovereenkomstenwet) en de hoogste bedienden (artikel 82, § 5, van de Arbeidsovereenkomstenwet), en de situatie na de Wet Eenheidsstatuut, waarbij eenvormige opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden werden ingevoerd, die van toepassing zijn op arbeidsovereenkomsten die gesloten worden na 1 januari 2014.

Voor arbeidsovereenkomsten, gesloten voor 1 januari 2014, werd een overgangsregeling ingevoerd, die bestaat in het optellen van de opzeggingstermijnen, overeenkomstig de artikelen 68 en 69 van de Wet Eenheidsstatuut.

A.2. De Ministerraad wijst erop dat de in het geding zijnde bepaling de overgangsregeling bevat voor de berekening van de opzeggingstermijnen van arbeiders en bedienden van wie de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014. Vervolgens bespreekt de Ministerraad de regeling van de opzeggingstermijn en opzeggingsvergoeding bij opzegging door de werkgever vóór de inwerkingtreding van de Wet Eenheidsstatuut; vervolgens worden de huidige wettelijke regeling en de nieuwe opzeggingstermijnen besproken.

De Ministerraad voert aan dat de opzeggingstermijn voor werknemers wier arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2014 een aanvang heeft genomen, in twee stappen wordt berekend : in een eerste stap wordt een termijn berekend naar gelang van de anciënniteit opgebouwd vóór 1 januari 2014 en in de tweede stap wordt een termijn berekend naar gelang van de anciënniteit opgebouwd na 1 januari 2014. Voor de eerste stap wordt een onderscheid gemaakt tussen hogere bedienden, enerzijds, en andere bedienden en arbeiders, anderzijds. De opzeggingstermijn voor de periode vóór 1 januari 2014 wordt voor hogere bedienden vastgesteld op één maand per begonnen jaar anciënniteit, terwijl de opzeggingstermijn voor andere werknemers wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013. Bij de berekening van de tweede stap wordt geen onderscheid gemaakt tussen hogere bedienden en andere werknemers. Opzeggingsclausules in op 31 december 2013 bestaande individuele arbeidsovereenkomsten zullen in de regel dus geen impact hebben op de tweestappenberekening van de opzeggingstermijn sedert de invoering van de Wet Eenheidsstatuut, maar zorgen ervoor dat het eindresultaat, verkregen met toepassing van het tweestappenplan, wordt getoetst aan de opzeggingsclausule. Niets belet de toepassing van op 31 december 2013 bestaande opzeggingsclausules na de bepaling van de wettelijke opzeggingstermijn, indien zij gunstiger blijken te zijn voor de werknemer dan de som van de twee forfaitaire wettelijke termijnen. De artikelen 67 tot 69 zijn dwingend ten voordele van de werknemer, rekening houdend met het bepaalde in artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

A.3.1. Wat de eerste prejudiciële vraag betreft, merkt de verwerende partij voor de verwijzende rechter op dat de opzeggingstermijn vanaf 1 januari 2014 voor werknemers die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 in twee stappen moet worden berekend, namelijk de anciënniteit verworven op 31 december 2013 en de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014. Het resultaat van beide stappen moet worden opgeteld. Een letterlijke lezing van artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut leidt ertoe dat het eerste deel van de opzeggingstermijn voor een hogere bediende wordt vastgesteld op één maand per begonnen jaar anciënniteit en dit met een minimum aan drie maanden; er wordt derhalve geen rekening gehouden met geldige opzeggingsclausules. Voor lagere bedienden wordt wel rekening gehouden met geldige opzeggingsclausules.

De verwerende partij voor de verwijzende rechter meent dat dit onderscheid geoorloofd is. Immers, lagere en hogere bedienden bevinden zich niet in eenzelfde situatie (zie arresten nrs. 56/93 en 20/94). De verschillende categorieën mogen op een verschillende wijze worden behandeld en een onderscheid betreffende de in acht te nemen opzeggingstermijnen is toegestaan.

A.3.2. De Wet Eenheidsstatuut beoogt het onderscheid tussen lagere, hogere en hoogste bedienden te doen verdwijnen en een zo eenvormig mogelijke overgangsregeling vast te stellen voor arbeidsovereenkomsten afgesloten vóór 31 december 2013, waarbij de onzekerheid betreffende de opzeggingstermijn die bestond voor hogere bedienden wordt ondervangen door te bepalen dat de berekening van het eerste deel van de opzeggingstermijn op forfaitaire wijze dient te gebeuren. Bovendien strookt de forfaitaire bepaling van de opzeggingstermijn verbonden aan de anciënniteit op 31 december 2013 met de forfaitaire opzeggingstermijnen die voor alle werknemers voor de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 in acht moeten worden genomen. Het onderscheid tussen lagere en hogere bedienden zal op termijn verdwijnen ingevolge de nieuwe opzeggingsregels van de Wet Eenheidsstatuut.

A.3.3. De keuze van de wetgever voor het forfait (artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut) is het resultaat van een delicate evenwichtsoefening en is ingegeven door de bedoeling een bepaling in te voeren die rechtszekerheid biedt. Artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut is erop gericht uniformiteit te creëren, hetgeen essentieel is in het licht van het doel van de Wet Eenheidsstatuut, namelijk de volledige gelijkshakeling, wat de opzeggingstermijnen betreft, van alle werknemers. Het forfait van één maand per begonnen jaar anciënniteit voorziet in een uniforme regeling voor alle hogere en hoogste bedienden en is dwingend, zowel in het voordeel van de werknemer als voor de werkgever.

Een andere interpretatie van artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut is, volgens de verwerende partij voor de verwijzende rechter, niet te verzoenen met artikel 69, tweede lid. Bovendien mag niet worden vergeten dat de in het geding zijnde wet de omzetting is van een akkoord tussen de Regering, de vakbonden en de werkgevers. Een mogelijk positief antwoord op de eerste prejudiciële vraag zal de toepassing van de volledige overgangsregeling op de helling zetten.

A.4. Wat de tweede prejudiciële vraag betreft, merkt de verwerende partij voor de verwijzende rechter op dat de gelijke behandeling van beide categorieën van hogere bedienden redelijk verantwoord is. Door te opteren voor een regeling waarbij overeenkomstig artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut geen rekening wordt gehouden met bestaande, geldige opzeggingsclausules, wordt de ongelijkheid tussen de hoogste bedienden met een geldige opzeggingsclausule en de hoogste bedienden zonder een geldige opzeggingsclausule reeds weggewerkt. Beide categorieën zijn onderworpen aan het forfait van één maand per begonnen jaar anciënniteit.

Bij de beoordeling van de evenredigheid rijst de vraag naar de legitieme verwachting van partijen, aangezien de toepassing van het forfait leidt tot het teloorgaan van een tussen de partijen in het verleden gemaakte afspraak aangaande de opzeggingstermijnen. Aldus zou afbreuk gedaan worden aan verworven rechten. Er wordt evenwel vergeten dat artikel 82, § 5, van de Arbeidsovereenkomstenwet niet alleen ten voordele van de werknemer, maar ook ten voordele van de werkgever kon worden gehanteerd, wanneer partijen beslisten de opzeggingstermijn van de hoogste bedienden vast te stellen op het wettelijke minimum van de lagere bedienden. Het argument van de verworven rechten kan dus niet worden gevolgd.

De gelijke behandeling van de ongelijke categorieën van hoogste bedienden is derhalve redelijk verantwoord.

A.5.1. Allereerst merkt de Ministerraad op dat beide prejudiciële vragen geen antwoord behoeven, omdat zij uitgaan van een verkeerd uitgangspunt. Voor alle werknemers, inclusief de hogere bedienden, kan rekening worden gehouden met de geldige voorafgaande overeenkomsten over de opzeggingstermijn indien die opzeggingstermijn gunstiger is voor de werknemer dan de wettelijke regeling. De prejudiciële vragen berusten aldus op een verkeerde toepassing van de wetgeving. Met toepassing van artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet kunnen opzeggingsclausules die gunstiger zijn voor de werknemer dan de som van de twee forfaitaire wettelijke termijnen worden toegepast, indien ze ertoe strekken de rechten van de werknemers uit te breiden.

Aangezien de prejudiciële vragen berusten op een verkeerde lezing van de wetgeving hebben zij kennelijk geen nut voor de beslechting van het geschil.

A.5.2. Zelfs indien de prejudiciële vragen ontvankelijk zouden zijn, dan nog meent de Ministerraad dat zij ontkennend moeten worden beantwoord. Wanneer de wetgever normerend optreedt in het kader van het economisch en sociaal beleid, beschikt hij over een ruime beleidsvrijheid (arrest nr. 119/2013). Het staat niet aan het Hof na te gaan of een bepaalde doelstelling door de wetgever op een andere manier had kunnen worden bereikt.

Wat de eerste prejudiciële vraag betreft, stelt de Ministerraad vast dat hogere bedienden, en lagere bedienden vergelijkbaar zijn. Hogere bedienden, enerzijds, en lagere bedienden die beschikken over een geldige opzeggingsclausule, anderzijds, worden gelijk behandeld. Beide categorieën van werknemers kunnen zich beroepen op een opzeggingsclausule die als resultaat een opzeggingstermijn geeft die gunstiger is dan het resultaat van de toepassing van het tweestappenplan.

Wat de tweede prejudiciële vraag betreft, merkt de Ministerraad op dat hogere bedienden die geen geldige opzeggingsclausule hebben en hogere bedienden die wel een geldige opzeggingsclausule hebben, niet vergelijkbaar zijn. Zij worden verschillend behandeld aangezien enkel bedienden die een geldige opzeggingsclausule hebben gesloten die gunstiger is dan het resultaat van de toepassing van het tweestappenplan, die clausule zullen kunnen toepassen, in afwijking van de wettelijke regeling.

A.6. De verwerende partij voor de verwijzende rechter voert in haar memorie van antwoord aan dat de Wet Eenheidsstatuut zwijgt over bestaande opzeggingsclausules. Bovendien kan de letterlijke lezing van artikel 68 van de Wet Eenheidsstatuut enkel leiden tot de conclusie dat in het kader van de overgangsregeling van de artikelen 67 tot 69, enkel toepassing kan worden gemaakt van het forfait zoals vastgesteld in artikel 68, derde lid. De wetgever heeft gekozen voor een oplossing die rechtszekerheid biedt.

- 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 : de 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 : de 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 die de werknemer in acht moest nemen.

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.

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 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 vragen*

B.2. 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, tweede en derde lid, zodat het Hof zijn onderzoek daartoe beperkt. Bovendien heeft de verwijzende rechter vastgesteld dat de opzeggingsclausule geldig is.

De verwijzende rechter wenst te vernemen of het onderscheid dat aldus wordt ingesteld tussen hogere bedienden en lagere bedienden, 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 geldige opzeggingsclausule over de na te leven opzeggingstermijn hadden gesloten.

B.3.1. Ten gronde is de Ministerraad in hoofdorde van oordeel dat de prejudiciële vragen geen antwoord behoeven, omdat zij zouden 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.3.2. De verwerende partij voor de verwijzende rechter is het niet eens met de stelling van de Ministerraad. 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.3.3. De prejudiciële vragen hebben 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.4.1. 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.4.2. 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.4.3. 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.5.1. 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.5.2. 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.6.1. Zoals is vermeld in B.1.8 en in B.4.3 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.6.2. 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.6.3. 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.7. In de mate zoals aangegeven in B.6.3, dienen de prejudiciële vragen bevestigend te worden beantwoord.

B.8. 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.

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 6 juni 2019.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschaut

A. Alen