

Rolnummer 7392
Arrest nr. 162/2021 van 18 november 2021

## A R R E S T

---

*In zake* : de prejudiciële vraag over artikel 103, § 1, 3°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, zoals gewijzigd bij artikel 109 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 Franstalige Arbeidsrechtbank te Brussel.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters P. Nihoul en L. Lavrysen, en de rechters J.-P. Moerman, T. Giet, J. Moerman, M. Pâques en D. Pieters, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter P. Nihoul,

wijst na beraad het volgende arrest :

\*

\* \*

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

Bij vonnis van 22 april 2020, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 4 mei 2020, heeft de Franstalige Arbeidsrechtbank te Brussel de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 103, § 1, 3°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (zoals gewijzigd bij de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden), de artikelen 10 en 11 van de Grondwet :

- in de interpretatie volgens welke de periode die door de ontslagcompensatievergoeding wordt gedekt en die welke door de compenserende opzeggingsvergoeding wordt gedekt, elkaar kunnen overlappen ?

- in de interpretatie volgens welke die periodes elkaar niet kunnen overlappen maar bij elkaar moeten worden opgeteld ? ».

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

Bij beschikking van 22 september 2021 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers J.-P. Moerman en J. Moerman 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 oktober 2021 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 6 oktober 2021 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*

Ingevolge zijn ontslag ontvangt een arbeider een opzeggingsvergoeding voor de periode van 19 januari 2016 tot 1 augustus 2016 en een door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening uitbetaalde ontslagcompensatievergoeding voor de periode van 19 januari 2016 tot 2 januari 2017. De arbeider wordt vervolgens als arbeidsongeschikt erkend van 27 oktober 2016 tot 27 april 2018 en ontvangt in dat opzicht een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid vanaf 3 januari 2017.

Het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) is van mening dat de periode die door de ontslagcompensatievergoeding wordt gedekt, dient te volgen op de periode die door de vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst wordt gedekt, zonder ze te kunnen overlappen. Aangezien de vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst de periode van 19 januari 2016 tot 1 augustus 2016 dekt, dient de ontslagcompensatievergoeding, die overeenstemt met 350 kalenderdagen, de periode van 2 augustus 2016 tot 17 juli 2017 te dekken. De arbeider zou dus enkel na die periode aanspraak kunnen maken op de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid. Het RIZIV vordert van de verzekeringsinstelling bijgevolg de terugbetaling van de bedragen die ten onrechte werden ontvangen door de betrokken arbeider. De verzekeringsinstelling repliceert

dat zij de vergoedingen heeft toegekend op basis van de aanwijzingen op de door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid uitgegeven bijdragebonds waarop wordt vermeld dat de ontslagcompensatievergoeding overeenstemt met de periode van 19 januari 2016 tot 2 januari 2017.

De Franstalige Arbeidsrechtbank te Brussel stelt vast dat de wetgever niet heeft gepreciseerd of de ontslagcompensatievergoeding, die niet kan worden gecumuleerd met ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, moet worden uitbetaald voor een periode die zich onderscheidt van de opzegging. Daaruit zou een eventuele discriminatie tussen arbeiders en bedienden voortvloeien, aangezien die laatstgenoemden geen ontslagcompensatievergoeding maar enkel een compenserende opzeggingsvergoeding ontvangen. De Rechtbank stelt dus de hiervoor weergegeven prejudiciële vraag.

### III. *In rechte*

- A -

A.1. Volgens de Ministerraad strekt het in het geding zijnde artikel 103, § 1, 3°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (hierna : de gecoördineerde wet van 14 juli 1994), ertoe dat de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid hun karakter van vervangingsinkomen behouden en beoogt het te vermijden dat die uitkeringen worden toegekend aan de gerechtigde wanneer die andere inkomsten geniet. Het is de bedoeling een cumulatie van beroepsinkomsten en uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid te vermijden en de solidariteit onder de burgers te verzekeren.

De Ministerraad zet uiteen dat de ontslagcompensatievergoeding een vergoeding is die door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (hierna : de RVA) wordt toegekend aan de arbeiders wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, teneinde de regels voor de berekening van de opzeggingstermijn die minder gunstig zijn voor die arbeiders wat betreft de periode van vóór 1 januari 2014, te compenseren. Met die vergoeding vult de RVA de opzeggingstermijn of -vergoeding aan die de arbeider normaliter krijgt van zijn werkgever, opdat die arbeider het equivalent van de opzeggingstermijn of van de opzeggingsvergoeding geniet waarop de arbeider recht zou hebben indien zijn anciënniteit volledig was verworven in het gunstigere systeem dat vanaf 2014 is ingevoerd.

Volgens de Ministerraad is de ontslagcompensatievergoeding dus een variant van de opzeggingsvergoeding, die evenwel niet ten laste wordt genomen door de werkgever. Die vergoeding is een inkomen dat ingevolge het ontslag wordt ontvangen en dus niet kan worden gecumuleerd met uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid. Het voormelde artikel 103, § 1, 3°, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 werd aangevuld, zodat de ontslagcompensatievergoeding niet kan worden gecumuleerd met de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid.

A.2. De Ministerraad voert aan dat de in het geding zijnde bepaling, in de interpretatie volgens welke de periode die door de compenserende opzeggingsvergoeding wordt gedekt en de periode die door de ontslagcompensatievergoeding wordt gedekt, bij elkaar worden opgeteld, de arbeiders en de bedienden op dezelfde wijze behandelt met betrekking tot het voordeel van de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid, zodat zij bestaanbaar is met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

In een dergelijk geval bevindt de arbeider, die geen uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid kan genieten vóór het einde van de periode tijdens welke hij een compenserende opzeggingsvergoeding of een ontslagcompensatievergoeding ontvangt, zich immers in een situatie die vergelijkbaar is met die van de bediende : in de beide situaties worden de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid maar toegekend na de periode die wordt gedekt door de vergoedingen die zijn toegekend ingevolge de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Aangezien de ontslagcompensatievergoeding het historische nadeel compenseert dat de arbeiders hebben ondergaan, kan het recht op de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid pas ontstaan na de periode tijdens welke de arbeider ze geniet.

A.3. De Ministerraad voert aan dat de in het geding zijnde bepaling daarentegen, in de interpretatie volgens welke de periode die door de compenserende opzeggingsvergoeding wordt gedekt en de periode die door de ontslagcompensatievergoeding wordt gedekt elkaar overlappen, een discriminatie ten nadele van de bedienden met zich meebrengt. In een dergelijk geval zouden arbeidsongeschikte arbeiders sneller dan arbeidsongeschikte

bedienden recht hebben op uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid, aangezien hun opzeggingstermijn korter is dan die van bedienden. Die arbeiders zouden bovendien een compenserende opzeggingsvergoeding en een ontslagcompensatievergoeding ontvangen voor dezelfde periode, zodat er een cumulatie van vergoedingen zou bestaan.

Volgens de Ministerraad is dat verschil in behandeling niet redelijk verantwoord. Allereerst kan geen enkel legitiem doel worden vastgesteld dat het verschil in behandeling verantwoordt. Vervolgens is het verschil in behandeling niet pertinent om het door de wetgever nagestreefde doel van solidariteit te bereiken, noch het door hem nagestreefde doel om enkel bij gebrek aan inkomsten uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid toe te kennen. Zelfs indien de arbeidsongeschikte arbeider strikt genomen geen inkomsten meer ontvangt op het ogenblik dat hij uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid geniet, heeft hij voordien toch dubbele inkomsten genoten, aangezien de compenserende opzeggingsvergoeding en de ontslagcompensatievergoeding werden toegekend voor dezelfde periode. Ten slotte brengt het verschil in behandeling onevenredige gevolgen met zich mee, in zoverre uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid langer aan bedienden dan aan arbeiders worden ontzegd.

De Ministerraad besluit daaruit dat de prejudiciële vraag, in die interpretatie van de in het geding zijnde bepaling, bevestigend dient te worden beantwoord.

- B -

B.1. De invoering van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden heeft voor arbeiders in de regel tot gevolg dat zij recht hebben op een langere opzegtermijn. Dat recht geldt evenwel slechts ten volle indien de arbeidsovereenkomst na 31 december 2013 werd aangevat. Een arbeider die zijn anciënniteit gedeeltelijk tot die datum heeft verworven, ondervindt nog gedeeltelijk de nadelige gevolgen van de vroegere regeling, aangezien de duur van zijn opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding, wat de periode vóór 1 januari 2014 betreft, moet worden bepaald op basis van de vroegere regels. Om die nadelige gevolgen weg te werken, heeft de wetgever de ontslagcompensatievergoeding in het leven geroepen.

Die vergoeding wordt door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (hierna : de RVA) toegekend aan « werknemers waarvan de duur van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wetgeving minstens gedeeltelijk moet worden bepaald op basis van de anciënniteit verworven als arbeider in de periode gelegen vóór 1 januari 2014 » (artikel 7, § 1, derde lid, zf), van de besluitwet van 28 december 1944 « betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders », zoals ingevoegd 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 »).

De ontslagcompensatievergoeding compenseert voor die werknemers « het verschil tussen enerzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever moet toekennen en anderzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever zou toegekend hebben alsof de totale anciënniteit van de werknemer volledig verworven was na 31 december 2013 » (artikel 7, § 1*sexies*, eerste lid, van de voormelde besluitwet, zoals ingevoegd bij de wet van 26 december 2013).

B.2. Het in het geding zijnde artikel 103, § 1, 3°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (hierna : de gecoördineerde wet van 14 juli 1994), werd aangevuld bij artikel 109 van de wet van 26 december 2013 met het oog op het verbod van de cumulatie, voor eenzelfde periode, van de ontslagcompensatievergoeding en van de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid en invaliditeit.

Ingevolge die wijziging bepaalt het voormelde artikel 103, § 1, 3° :

« Geen aanspraak op uitkeringen heeft de werknemer :

[...]

3° voor de periode waarvoor hij aanspraak kan maken op een vergoeding welke verschuldigd is naar aanleiding van de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor personeelsafgevaardigden, de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor syndicale afgevaardigden of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk akkoord, of op een ontslagcompensatievergoeding bedoeld in artikel 7, § 1, derde lid, *zf*), van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders ».

B.3. De verwijzende rechter stelt het Hof een vraag over de bestaanbaarheid van die bepaling met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, enerzijds, in de interpretatie volgens welke de periode die door de ontslagcompensatievergoeding wordt gedekt en de periode die door de compenserende opzeggingsvergoeding (ook « opzeggingsvergoeding » genoemd) wordt gedekt, elkaar kunnen overlappen (eerste interpretatie) en, anderzijds, in de interpretatie volgens welke die periodes elkaar niet kunnen overlappen maar bij elkaar moeten worden opgeteld (tweede interpretatie).

B.4. Uit het verwijzingsvonnis blijkt dat de in het geding zijnde bepaling, in de eerste interpretatie, een verschil in behandeling doet ontstaan tussen arbeiders en bedienden. De bedienden, die geen ontslagcompensatievergoeding ontvangen maar enkel recht hebben op een opzeggingstermijn of op een opzeggingsvergoeding, dienen het einde van de desbetreffende periode af te wachten alvorens aanspraak te kunnen maken op uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid. De arbeiders die een ontslagcompensatievergoeding genieten op grond van het voormelde artikel 7, § 1*sexies*, eerste lid, van de besluitwet van 28 december 1944, kunnen daarentegen aanspraak maken op uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid vanaf het einde van de periodes die respectievelijk door de opzeggingsvergoeding en door de ontslagcompensatievergoeding worden gedekt. Aangezien die periodes in die interpretatie op hetzelfde ogenblik een aanvang nemen en minstens gedeeltelijk samenvallen in de tijd, kunnen de betrokken arbeiders sneller dan bedienden aanspraak maken op uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid.

Dat verschil in behandeling zou niet bestaan in de tweede interpretatie, aangezien de periodes die respectievelijk door de opzeggingsvergoeding en door de ontslagcompensatievergoeding worden gedekt, op elkaar moeten volgen en dus niet kunnen samenvallen.

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. In de memorie van toelichting wordt de invoering van artikel 7, § 1, derde lid, zf), van de besluitwet van 28 december 1944 bij de wet van 26 december 2013 als volgt verantwoord :

« Door artikel 97 wordt aan de RVA een bijkomende taak toegewezen, namelijk het betalen van de ontslagcompensatievergoeding.

Voor (ex-)arbeiders die een anciënniteit bewijzen die gedeeltelijk vóór 1 januari 2014 en gedeeltelijk vanaf 1 januari 2014 gelegen is, wordt de opzeggingstermijn of daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding gedeeltelijk berekend volgens de oude wetgeving voor wat de anciënniteit betreft vóór 1 januari 2014, en gedeeltelijk volgens de nieuwe wetgeving voor wat de anciënniteit betreft vanaf 1 januari 2014. De bedoeling is evenwel niet dat deze werknemers voor altijd het ‘ nadeel ’ van de anciënniteit vóór 1 januari 2014 ondervinden. Daarom zullen zij volgens een bepaald tijdpad worden geïntegreerd in de nieuwe wetgeving. Vanaf een bepaald ogenblik zal men er van uitgaan dat hun anciënniteit volledig verworven is onder de nieuwe wetgeving, zelfs al is die voor een stuk verworven vóór 1 januari 2014.

De werkgever zal de werknemer in dat geval evenwel geen opzeggingstermijn of -vergoeding toekennen volgens de nieuwe wetgeving, maar wel nog steeds de berekening maken op basis van een stuk anciënniteit vóór 1 januari 2014 en een stuk anciënniteit vanaf 1 januari 2014.

De RVA zal het verschil tussen het bedrag dat de werkgever betaalt en het bedrag waarop de werknemer volgens de nieuwe wetgeving recht heeft, bijpassen in de vorm van een ontslagcompensatievergoeding.

[...]

Er is ook toegevoegd dat de werknemers die tijdelijk of definitief onder een afwijkende regeling inzake opzegtermijnen vallen, niet gerechtigd zijn op de ontslagcompensatievergoeding.

Deze ontslagcompensatievergoeding wordt gelijkgesteld met een gewone opzeggingsvergoeding, wat betekent dat deze enerzijds rechten zal openen in de werkloosheidsverzekering, maar anderzijds niet cumuleerbaar is met een werkloosheidsuitkering.

De door de RVA betaalde vergoeding is een berekend nettobedrag, waarop noch de RVA, noch de werknemer bijgevolg fiscale of sociale bijdragen of inhoudingen verschuldigd is.

De ontslagcompensatievergoeding zal niet cumuleerbaar zijn met de inschakelingsvergoeding die de (ex-)arbeider geniet wanneer hij in het kader van een herstructurering ingeschreven is in een tewerkstellingscel. In dat geval geniet hij immers ten laste van de werkgever naar aanleiding van zijn ontslag al een vergoeding die hoger is dan de normale wettelijke opzeggingsvergoeding.

Inzake toezicht en terugvordering van de vergoeding gelden de normale regels zoals die gelden voor gewone werkloosheidsuitkeringen » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, pp. 56-57).

B.7. Het amendement dat aan de oorsprong van de wijziging van de in het geding zijnde bepaling ligt, wordt als volgt verantwoord :

« Afdeling XVI beoogt om binnen de ziekteverzekering [...] een cumulatieverbod tussen de ziekte-uitkering en de ontslagcompensatievergoeding vast te leggen.

[...]

De ontslagcompensatievergoeding kan niet gecumuleerd worden met vervangingsinkomens. Teneinde dit cumulatieverbod, naar analogie met de andere vervangingsinkomens, tussen de ontslagcompensatievergoeding en de arbeidsongeschiktheids- en invaliditeitsuitkeringen in te voeren wordt artikel 103 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, gewijzigd » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/002, pp. 4-5).

B.8. Gelet op hetgeen voorafgaat, houdt de ontslagcompensatievergoeding noodzakelijkerwijs verband met een periode die verschilt van de periode die door de opzeggingsvergoeding wordt gedekt. De ontslagcompensatievergoeding compenseert ten aanzien van de betrokken werknemer immers een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding die niet volstaan wegens de toepassing van de vroegere wetgeving. Zij stemt dus noodzakelijkerwijs overeen met een periode die zich onderscheidt van de periode die door de opzeggingstermijn of door de overeenstemmende opzeggingsvergoeding wordt gedekt. De periodes die respectievelijk door de opzeggingsvergoeding en door de ontslagcompensatievergoeding worden gedekt, dienen op elkaar te volgen zonder te kunnen samenvallen opdat wordt bepaald vanaf wanneer de betrokken werknemer aanspraak kan maken op uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid en invaliditeit. Anders daarover besluiten zou neerkomen op een aanzienlijke vermindering van het nuttige effect van het verbod, bij de in het geding zijnde bepaling, van de cumulatie van de ontslagcompensatievergoeding met de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid en invaliditeit en zou indruisen tegen de bedoeling van de wetgever.

B.9. De interpretatie volgens welke de periodes die door de opzeggingsvergoeding en door de ontslagcompensatievergoeding worden gedekt, kunnen samenvallen, is kennelijk onjuist.

In die interpretatie behoeft de prejudiciële vraag geen antwoord.



B.10. In de interpretatie volgens welke de periode die door de ontslagcompensatievergoeding wordt gedekt en de periode die door de opzeggingsvergoeding wordt gedekt, op elkaar dienen te volgen zonder te kunnen samenvallen, doet de in het geding zijnde bepaling het in B.4 vermelde verschil in behandeling tussen de bedienden en de betrokken arbeiders niet ontstaan.

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

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 103, § 1, 3°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, zoals gewijzigd bij artikel 109 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 », in de interpretatie volgens welke de periode die door de ontslagcompensatievergoeding wordt gedekt en de periode die door de opzeggingsvergoeding wordt gedekt op elkaar moeten volgen zonder te kunnen samenvallen, 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 18 november 2021.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

P. Nihoul