



Grondwettelijk Hof

**Arrest nr. 137/2022
van 27 oktober 2022
Rolnummer : 7518**

In zake : de prejudiciële vragen over artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 « betreffende de arbeidsovereenkomsten », gesteld door de Franstalige Arbeidsrechtbank te Brussel.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters P. Nihoul en L. Lavrysen, en de rechters T. Giet, J. Moerman, M. Pâques, Y. Kherbache, T. Detienne, D. Pieters, S. de Bethune en E. Bribosia, bijgestaan door de griffier F. Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter P. Nihoul,

wijst na beraad het volgende arrest :

I. Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging

Bij vonnis van 13 november 2020, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 24 februari 2021, heeft de Franstalige Arbeidsrechtbank te Brussel de volgende prejudiciële vragen gesteld :

« 1. Schendt artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in die zin geïnterpreteerd dat het een beletsel vormt voor het recht van een in de privésector tewerkgestelde werknemer om vóór zijn ontslag te worden gehoord, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, terwijl dat recht, overeenkomstig het adagium ‘ *audi alteram partem* ’, wordt gewaarborgd voor de statutaire ambtenaren ?

2. Schendt hetzelfde artikel, in die zin geïnterpreteerd dat het geen beletsel vormt voor het recht van een werknemer in de privésector om vóór zijn ontslag te worden gehoord, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet ? ».

Memories zijn ingediend door :

- Boris Galimont, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. H. Herion, advocaat bij de balie te Brussel;

- de nv naar Frans recht « Europ Assistance », bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. J.-P. Cordier, Mr. A. Guerit en Mr. T. Lecomte, advocaten bij de balie te Brussel;

- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. N. Bonbled en Mr. D. Serafin, advocaten bij de balie te Brussel.

Boris Galimont heeft ook een memorie van antwoord ingediend.

Bij beschikking van 13 juli 2022 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 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 1 augustus 2022 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Ingevolge de verzoeken van verschillende partijen om te worden gehoord, heeft het Hof bij beschikking van 22 augustus 2022 de dag van de terechtzitting bepaald op 21 september 2022.

Op de openbare terechtzitting van 21 september 2022 :

- zijn verschenen :

. Mr. H. Herion, voor Boris Galimont;

. Mr. T. Lecomte, tevens *loco* Mr. J.-P. Cordier en Mr. A. Guerit, voor de nv naar Frans recht « Europ Assistance »;

. Mr. N. Bonbled en Mr. D. Serafin, voor de Ministerraad;

- hebben rechter T. Giet, verslaggever ter vervanging van emeritus rechter J.-P. Moerman, en rechter J. Moerman verslag uitgebracht;

- zijn de voornoemde advocaten gehoord;

- is de zaak in beraad genomen.

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

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

Op 19 december 2014 sluiten de nv naar Belgische recht « Europ Assistance », in haar hoedanigheid van werkgever, en Boris Galimont een arbeidsovereenkomst van bediende voor onbepaalde duur, die ingaat op 1 februari 2015. Op 27 februari 2018 geeft de nv naar Belgisch recht « Europ Assistance » aan Boris Galimont ontslag en geeft hem kennis van de dringende reden die, volgens haar, die beslissing tot beëindiging van de genoemde overeenkomst verantwoordt.

Omdat hij het bestaan betwist van een dringende reden in de zin van artikel 35, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 « betreffende de arbeidsovereenkomsten » (hierna : de wet van 3 juli 1978), maakt Boris Galimont een zaak aanhangig bij de Franstalige Arbeidsrechtbank te Brussel. Die oordeelt dat de nv naar Belgisch recht « Europ

Assistance » het bestaan van een dringende reden in de zin van die bepaling niet aantoonst en veroordeelt dus de werkgever ertoe aan zijn voormalige bediende een ontslagvergoeding te betalen.

Voor de Rechtbank betoogt Boris Galimont ook dat de nv naar Belgisch recht « *Europ Assistance* » een fout heeft begaan waardoor hij de kans om zijn betrekking te behouden heeft verloren, omdat zij hem niet heeft gehoord over de daden die zij hem verweet en die dat ontslag motiveerden, alvorens hem dat ontslag te geven. De Rechtbank merkt op dat de wet van 3 juli 1978 de werkgever die overweegt een arbeidsovereenkomst te beëindigen om een dringende reden niet ertoe verplicht de betrokken bediende te horen alvorens zijn beslissing te nemen. Zij voegt eraan toe dat artikel 35 van die wet niettemin in die zin zou kunnen worden geïnterpreteerd dat zij de werkgever toelaat de bediende te horen alvorens hem ontslag te geven om dat soort van reden. Zij merkt ook op dat de persoon die bij de overheid werkt in het kader van een statutaire relatie het recht heeft om voorafgaandelijk aan zijn afzetting te worden gehoord, krachtens het « principe van het voorafgaandelijk horen ». Gezien de arresten van het Hof nr. 86/2017 van 6 juli 2017 en nr. 22/2018 van 22 februari 2018 beslist de Rechtbank dan ook om de hiervoor weergegeven prejudiciële vragen te stellen.

III. *In rechte*

- A -

A.1. Boris Galimont betoogt dat de eerste prejudiciële vraag bevestigend dient te worden beantwoord en dat de tweede prejudiciële vraag ontkennend dient te worden beantwoord.

A.2.1. Boris Galimont voert twee bepalingen aan uit twee teksten die op 22 juni 1982 zijn aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie : artikel 7 van de Overeenkomst (nr. 158) betreffende het ontslag en artikel 9 van de Aanbeveling (nr. 166) betreffende het ontslag, die de voormelde Overeenkomst aanvult. Hij voert ook artikel 24 aan van deel II van het op 3 mei 1996 ondertekende (herziene) Europees Sociaal Handvest.

Boris Galimont erkent dat die internationale teksten het Koninkrijk België niet binden, ofwel omdat het ze niet heeft geratificeerd, ofwel omdat het uitdrukkelijk heeft verklaard zich niet te verbinden tot de inachtneming ervan en betoogt tegelijkertijd dat de inachtneming van artikel 30 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, dat geïnspireerd is op de voormelde bepaling van het Europees Sociaal Handvest, gebiedt rekening te houden met de verplichtingen die voortvloeien uit de voormelde internationale teksten, die België niet binden. Hij gaat dus ervan uit dat artikel 30 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, dat bepaalt dat elke werknemer recht heeft op bescherming tegen onterecht ontslag, elke lidstaat van de Europese Unie ertoe verplicht aan elke werknemer het recht toe te kennen door zijn werkgever te worden gehoord vooraleer te worden ontslagen. Hij betoogt dat het arrest van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens van 10 juli 2012 in de zaak *K.M.C. tegen Hongarije* op een soortgelijke redenering is gegrond en hij verwijst naar de uiteenzetting van het gelijklopende standpunt van een van de rechters, dat bij dat arrest is gevoegd.

A.2.2. Boris Galimont stelt bovendien dat het recht van een werknemer om door zijn werkgever te worden gehoord vóór die hem ontslaat, ook voortvloeit uit artikel 16, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978, luidens hetwelk de werkgever de werknemer waarmee hij verbonden is eerbied verschuldigd is. In dat verband herinnert hij eraan dat, zoals wordt herhaald in een arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 14 mei 2019, de werknemer in de arbeidsrelatie de zwakke partij is.

A.2.3. Uit de argumenten die de Ministerraad bij het Hof heeft uiteengezet in de zaken die hebben geleid tot het arrest nr. 86/2017 van 6 juli 2017 en tot het arrest nr. 22/2018 van 22 februari 2018 leidt Boris Galimont ook af dat het niet verantwoord is dat de bedienden uit de privésector en de bedienden uit de overheidssector verschillend worden behandeld, en dat de werknemers die tot die twee categorieën behoren, dus hetzelfde recht genieten om vóór hun ontslag door hun werkgever te worden gehoord. Hij besluit daaruit dat op dat punt de bedienden uit de privésector op dezelfde wijze moeten worden behandeld als de ambtenaren.

Tot slot onderstreept hij dat de bescherming tegen het onterechte ontslag slechts doeltreffend kan zijn indien de privéwerkgever zijn werknemer heeft gehoord alvorens hem te ontslaan, om met volle kennis van zaken een einde te kunnen maken aan de arbeidsrelatie.

A.3. Volgens de Ministerraad en nv naar Frans recht « Europ Assistance » (die de nv naar Belgisch recht « Europ Assistance » heeft overgenomen), dienen de prejudiciële vragen ontkennend te worden beantwoord.

A.4.1. De Ministerraad betoogt in hoofdorde dat in die vragen het bestaan wordt bekritiseerd van een « extrinsieke lacune in de wetgeving » en dat die niet ongrondwettig kan worden verklaard omdat zij niet voortkomt uit de in het geding zijnde wetsbepaling.

A.4.2. In ondergeschikte orde betoogt de Ministerraad dat het Hof, in de veronderstelling dat het oordeelt dat de in de prejudiciële vragen bedoelde « lacune » voortvloeit uit in de in het geding zijnde wetsbepaling, het moet vaststellen dat het in de prejudiciële vragen beoogde verschil in behandeling bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Hij zet in de eerste plaats uiteen dat de twee in die vragen beschreven categorieën van personen zich niet in vergelijkbare situaties bevinden. In dat verband merkt hij eerst op dat de bediende uit de privésector op wie de wet van 3 juli 1978 van toepassing is, aan zijn werkgever gebonden is door een overeenkomst, terwijl de arbeidsrelatie van de ambtenaar eenzijdig bepaald wordt door algemene en onpersoonlijke regels die door een overheid zijn aangenomen. Hij onderstreept vervolgens dat bediende en ambtenaar zich in fundamenteel verschillende situaties bevinden, wegens het feit dat de tweede werkt voor een administratieve overheid, die geen werkgever is zoals de anderen. Het feit dat zij tot de Staat behoort en dat die niet kan worden onderworpen aan de gemene regels die van toepassing zijn op arbeid. De Ministerraad merkt tot slot op dat het ontslag dat door een privéwerkgever wordt gegeven een eenzijdige handeling is, die niet kan worden gelijkgesteld met een eenzijdige administratieve handeling, aangezien zij past in het kader van een contractuele relatie en niet kan zijn ingegeven door de « wet van de veranderlijkheid », die de overheid toestaat de statutaire situatie van haar ambtenaren op elk ogenblik te wijzigen, in de naam van het algemeen belang.

In de tweede plaats merkt de Ministerraad op dat het criterium van onderscheid dat aan de oorsprong ligt van het bekritiseerde verschil in behandeling objectief is. Hij voegt eraan toe dat het onzinnig is zich vragen te stellen over de relevantie van dat criterium ten aanzien van het voorwerp en de doelstelling van de in het geding zijnde maatregel, aangezien dat verschil in behandeling niet voortvloeit uit de in het geding zijnde wetsbepaling en aangezien het werknemers tegenover elkaar stelt die in relatie staan tot werkgevers die klaarblijkelijk tot verschillende categorieën behoren.

In de derde plaats zet de Ministerraad uiteen dat het bekritiseerde verschil in behandeling evenredig is. Hij gaat ervan uit dat het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur *audi alteram partem* ten doel heeft een tegengewicht te vormen tegen de bevoorrechte positie van de overheidswerkgever ten opzichte van zijn ambtenaar. Hij is van mening dat de positie van de privéwerkgever ten opzichte van een bediende niet vergelijkbaar is, zodat het niet nodig is dat beginsel toe te passen op de relatie tussen die twee personen. Hij voegt eraan toe dat het eventuele onevenwicht dat het gevolg is van die relatie daarentegen kan worden gecorrigeerd door de toepassing van de wetten die eigen zijn aan het arbeidsrecht en die ertoe strekken de werknemer te beschermen, of door de toepassing van artikel 1134, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek, dat de werkgever belet misbruik te maken van zijn recht. Hij merkt tot slot op dat, indien artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 wordt geïnterpreteerd in het licht van die bepalingen, het de bediende uit de privésector niet belet aanspraak te maken op het recht om voorafgaandelijk aan zijn ontslag te worden gehoord.

A.5.1. De nv naar Frans recht « Europ Assistance » (hierna : « Europ Assistance ») zet in hoofdorde uiteen dat de situatie van een bediende die in de privésector werkt niet vergelijkbaar is met die van een ambtenaar wat betreft de regels die moeten worden gevolgd wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsrelatie.

Europ Assistance vestigt de aandacht op heel wat verschillen tussen de werkgever uit de privésector en de werkgever uit de overheidssector. Die vennootschap onderstreept eerst dat zij fundamenteel verschillend zijn omdat de overheidswerkgever enkel opdrachten van openbare dienst op zich neemt en hij enkel het algemeen belang moet dienen. Zij haalt ook de bijzondere bevoegdheden aan van een publiekrechtelijke rechtspersoon, het administratief toezicht, alsook de regels met betrekking tot de aanwerving en de collectieve arbeidsbetrekkingen die van toepassing zijn op de overheidssector.

Europ Assistance merkt vervolgens op dat de contractuele arbeidsrelatie van een bediende in de privésector fundamenteel verschillend is van de statutaire relatie van een ambtenaar, met name wegens de wijze waarop die relatie tot stand komt. Zij vestigt ook de aandacht op heel wat verschillen wat betreft de beëindiging van de arbeidsrelatie. De statutaire tewerkstelling is in beginsel vast. Het statuut preciseert en beperkt de gevallen waarin

de overheid een einde kan maken aan de arbeidsrelatie. De overheidswerkgever kan slechts een einde maken aan een arbeidsrelatie wegens een fout mits hij de tuchtprocedure in acht neemt, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende soorten sancties en waarbij wordt voorzien in termijnen die verschillen van die waarin is voorzien in de procedure die van toepassing is op het ontslag om een dringende reden en die is beschreven in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978. Een van die sancties, de afzetting, heeft tot gevolg het recht op het pensioen van de gestrafte ambtenaar te verminderen. Het statuut dat van toepassing is op de ambtenaar staat de werkgever ook toe de arbeidsrelatie te verbreken in niet-disciplinaire situaties, zoals de vernietiging van een benoeming of het verlies van burgerlijke en politieke rechten. Wanneer de overheid een einde maakt aan die arbeidsrelatie, moet zij de redenen voor die beslissing mededelen aan de ambtenaar en op het document dat die beslissing concretiseert diverse gegevens vermelden met betrekking tot het beroep dat hij tegen die beslissing kan instellen. De ambtenaar kan die beslissing betwisten door het instellen van administratieve beroepen en, indien nodig, door bij de Raad van State een beroep tot nietigverklaring in te dienen dat zal worden onderzocht volgens regels die fundamenteel verschillend zijn van die welke van toepassing zijn op de rechterlijke macht. Indien het instellen van die beroepen leidt tot een vernietiging van de beslissing van zijn werkgever, zal hij de arbeidsrelatie waaraan onwettig een einde is gemaakt, kunnen voortzetten. De ambtenaar kan daarentegen niet het voordeel genieten van de regels ter bescherming van bepaalde categorieën van werknemers, zoals de personeelsafgevaardigden, die enkel van toepassing zijn op de privésector. Europ Assistance onderstreept tot slot dat, anders dan hetgeen het geval was in de zaken die hebben geleid tot de arresten nrs. 86/2017 en 22/2018, in de thans voorliggende zaak wordt verzocht werknemers te vergelijken van wie de werkgevers van verschillende aard zijn.

A.5.2.1. In ondergeschikte orde zet Europ Assistance uiteen dat het verschil in behandeling dat het gevolg is van de niet-toepassing op de bediende in de privésector van het beginsel *audi alteram partem* redelijk verantwoord is.

A.5.2.2. Europ Assistance toont in de eerste plaats aan dat het in het geding zijnde verschil in behandeling rechtmatig niet alleen strekt tot vrijwaring van de in artikel 16 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie erkende vrijheid van ondernemen en het werkgeversgezag, dat de arbeidsovereenkomst kenmerkt, te vrijwaren maar ook tot de inachtneming van de essentie van het ontslag om een dringende reden.

Europ Assistance beweert dat van een privéwerkgever eisen dat hij een algemeen rechtsbeginsel van behoorlijk bestuur in acht neemt, zou leiden tot een beperking van de vrijheid van ondernemen en onverenigbaar zou zijn met de aard zelf van die werkgever. Europ Assistance onderstreept dat dat beginsel de vrijwaring van het algemeen belang tot doel heeft en dat het recht om te worden gehoord dat eruit voortvloeit voor de werknemers uit de overheidssector die zijn blootgesteld aan een ernstige maatregel, slechts een gevolg is van dat beginsel. Europ Assistance gaat ervan uit dat de privéwerkgever ertoe verplichten zijn bediende te horen alvorens hem ontslag te geven om een dringende reden, zou neerkomen op een aantasting van het werkgeversgezag. Dat gezag alsook de vrijheid van ondernemen geven aan die werkgever de bevoegdheid om alleen te bepalen of een dergelijk horen nuttig is voor het vormen van zijn overtuiging ten aanzien van de graad van ernst van de door zijn bediende begane fout. Europ Assistance voegt eraan toe dat een beginsel van behoorlijk bestuur niet mag leiden tot een beperking van de vrijheid van beslissen, van handelen en van ondernemen voor een privéwerkgever die ervan overtuigd is dat zijn bediende een zware fout heeft begaan, door hem ertoe te verplichten die bediende binnen de muren van zijn onderneming te blijven ontvangen gedurende de tijd die nodig is voor het organiseren van een horen dat in overeenstemming is met het genoemde beginsel.

Volgens Europ Assistance is de inachtneming, door een privéwerkgever, van het beginsel *audi alteram partem* bij de toepassing van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 niet-verenigbaar met de geest van de regels die worden gehanteerd bij ontslag om dringende reden. Europ Assistance herinnert eraan dat het voorafgaandelijk horen van de werknemer niet altijd noodzakelijk is opdat de werkgever ervan overtuigt raakt dat de bediende een zware fout heeft begaan die elke voortzetting van de professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. De privéwerkgever ertoe dwingen steeds een voorafgaandelijk horen te organiseren van de bediende die hij overweegt te ontslaan na een zware fout, zou die werkgever bovendien beletten de bij artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 ingestelde termijn van drie dagen in acht te nemen of zou hem toestaan die niet in acht te nemen.

A.5.2.3. Europ Assistance betoogt in de tweede plaats dat de beslissing om de werkgever uit de privésector niet ertoe te verplichten de bediende te horen die hij overweegt te ontslaan om een dringende reden, geen onevenredige maatregel is ten aanzien van de nagestreefde doelstellingen. Zij gaat ervan uit dat de bedienden uit de privésector reeds over een adequate bescherming tegen ontslagen beschikken.

Europ Assistance merkt op dat er talrijke regels bestaan die de bediende uit de privésector beschermen tegen een eventuele onredelijke houding van zijn werkgever, en in het bijzonder tegen onterechte ontslagen. Zij merkt onder andere op dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014 « betreffende de motivering van het ontslag », die is onderhandeld binnen de Nationale Arbeidsraad, alsook artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 de werkgever die een einde maakt aan de arbeidsrelatie ertoe verplichten de redenen van die beslissing aan de betrokken bediende mede te delen. Europ Assistance is van mening dat die waarborg de werkgever die overweegt een bediende te ontslaan reeds ertoe aanzet zijn werkgeversgezag op een redelijke wijze uit te oefenen, zodat het niet nodig is hem bovendien ertoe te verplichten steeds de betrokken bediende te horen alvorens hem op de hoogte te brengen van zijn ontslag.

Europ Assistance betoogt dat met de regels die thans van toepassing zijn op de privésector artikel 30 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie perfect wordt nageleefd. Zij merkt op dat wanneer zij samen de uitoefening van het ontslagrecht van de werkgever hebben afgebakend, de vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemers die de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2014 hebben opgesteld, het niet wenselijk hebben geacht de werkgever ertoe te verplichten de bediende steeds te horen, zonder hem evenwel te verbieden dat te doen. Europ Assistance voegt eraan toe dat het paritair comité (nr. 306) van de verzekeringsondernemingen, wanneer het een aan het ontslag voorafgaande procedure heeft ingesteld die de bediende de mogelijkheid biedt zijn mening te geven over een voorgenomen ontslag dat hem betreft, het niet nodig heeft geacht die procedure van toepassing te maken op het geval van het ontslag om een dringende reden.

Tot slot herinnert Europ Assistance eraan dat artikel 7 van het Verdrag nr. 158 betreffende het ontslag van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), genomen op 22 juni 1982 niet van toepassing is in België. Zij merkt niettemin op dat de Belgische wet die internationale bepaling niet schendt, aangezien in die laatste wordt gepreciseerd dat het recht van de werknemer zich te kunnen verdedigen tegen de beweringen van zijn werkgever niet bestaat wanneer men niet redelijkerwijs van de werkgever kan verwachten dat hij hem die mogelijkheid biedt. Europ Assistance is van mening dat een dergelijke verwachting niet in overeenstemming is met de geest van de procedure van ontslag om dringende reden.

- B -

B.1. Artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 « betreffende de arbeidsovereenkomsten » (hierna : de wet van 3 juli 1978), zoals het is gewijzigd bij artikel 7 van de wet van 18 juli 1985 « houdende wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten », bepaalt :

« Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

Op straffe van nietigheid, geschiedt de kennisgeving van de dringende reden hetzij bij een ter post aangetekende brief, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Deze kennisgeving kan ook geschieden door afgifte van een geschrift aan de andere partij.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren; bovendien moet zij bewijzen dat zij de termijnen voorzien in het derde en vierde lid geëerbiedigd heeft ».

Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag

B.2. Het Hof wordt verzocht na te gaan of artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre die wetsbepaling, door aan de werknemer uit de privésector aan wie de werkgever overweegt kennis te geven van een ontslag om dringende reden met toepassing van die bepaling, niet het recht te waarborgen om door zijn werkgever te worden gehoord alvorens dat ontslag te krijgen, een verschil in behandeling zou doen ontstaan tussen, enerzijds, die werknemer en, anderzijds, de persoon die aan een overheid is verbonden door een statutaire arbeidsrelatie waaraan die laatste overweegt een einde te maken en die in dat geval aanspraak zou kunnen maken op de toepassing van het beginsel *audi alteram partem*.

B.3. Dat beginsel is niet van toepassing in tuchtaangelegenheden (RvSt, 26 januari 2016, nr. 233.613, 24 oktober 2019, nr. 245.903, 2 maart 2020, nr. 247.190, 1 maart 2022, nr. 253.135).

Het Hof wordt dus niet verzocht de in B.2 beschreven situatie van de werknemer uit de privésector te vergelijken met die van de ambtenaar ten aanzien van wie een tuchtvervolgung is ingesteld die aanleiding kan geven tot een sanctie waarbij een einde wordt gemaakt aan zijn arbeidsrelatie met de overheid, zoals de afzetting.

B.4.1. Artikel 10, tweede lid, van de Grondwet bepaalt :

« De Belgen zijn gelijk voor de wet ; [...] ».

Artikel 11 van de Grondwet bepaalt :

« Het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden. [...] ».

B.4.2. 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.5. Om de bestaanbaarheid van een wetskrachtige norm met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet te beoordelen, onderzoekt het Hof eerst of de categorieën van personen ten aanzien van wie een ongelijkheid wordt aangevoerd, in voldoende mate vergelijkbaar zijn.

B.6.1. Het beginsel *audi alteram partem* legt de overheid de verplichting op de persoon ten aanzien van wie, om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, een ernstige maatregel wordt overwogen, voorafgaandelijk te horen.

B.6.2. De regels die van toepassing zijn op de arbeidsrelatie die voortvloeit uit een arbeidsovereenkomst van bediende in de zin van artikel 3 van de wet van 3 juli 1978 zijn in vele opzichten verschillend van de regels die van toepassing zijn op de statutaire arbeidsrelatie tussen een overheid en haar personeelslid. Zulks is met name het geval wat betreft de regels die dienen te worden gevolgd om aan die arbeidsrelaties een einde te maken.

B.6.3. De situatie van de ambtenaar en die van de bediende die in B.2 worden beoogd, zijn echter vergelijkbaar, aangezien die twee personen wegens hun gedrag blootgesteld zijn aan een

beslissing die hun beroepsleven significant wijzigt en die soortgelijke economische en sociale gevolgen kan hebben.

B.7. Het beginsel *audi alteram partem* doet verplichtingen alleen ontstaan voor de overheden en geldt niet in de betrekkingen tussen privaatrechtelijke personen.

Dat beginsel geldt voor de overheden wegens hun bijzondere aard en wegens hun plicht om zich volledig te informeren alvorens te handelen en hun plicht om te beschermen tegen het risico van willekeur van de in B.6.1 beoogde bestuurshandelingen met individuele strekking.

Het verschil in behandeling tussen de twee categorieën van personen die in B.2 worden beoogd, berust derhalve op een redelijke verantwoording.

Uit de omstandigheid dat het beginsel *audi alteram partem* niet geldt voor een werkgever uit de privésector, kan overigens niet worden afgeleid dat een dergelijke werkgever in geen enkele omstandigheid ertoe gehouden kan zijn om de werknemer die hij wil ontslaan vooraf te horen.

B.8. De eerste prejudiciële vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag

B.9. Uit de motivering van het antwoord op de eerste prejudiciële vraag vloeit voort dat de tweede prejudiciële vraag geen antwoord behoeft.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

- Artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 « betreffende de arbeidsovereenkomsten », in zoverre het aan de werknemer uit de privésector aan wie de werkgever overweegt kennis te geven van een ontslag om een dringende reden met toepassing van die bepaling, niet het recht waarborgt om door zijn werkgever te worden gehoord alvorens dat ontslag te krijgen, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

- De tweede prejudiciële vraag behoeft geen antwoord.

Aldus gewezen in het Frans en het Nederlands, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 27 oktober 2022.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschaut

P. Nihoul