



Grondwettelijk Hof

**Arrest nr. 13/2024
van 25 januari 2024
Rolnummer : 7952**

In zake : de prejudiciële vragen over artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 « betreffende de arbeidsovereenkomsten » en de artikelen 103*bis* tot 103*quinquies* van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, gesteld door het Arbeidshof te Luik, afdeling Luik.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters P. Nihoul en L. Lavrysen, en de rechters T. Giet, Y. Kherbache, D. Pieters, S. de Bethune en M. Plovie, bijgestaan door de griffier N. Dupont, onder voorzitterschap van voorzitter P. Nihoul,

wijst na beraad het volgende arrest :

I. Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging

Bij arrest van 7 maart 2023, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 16 maart 2023, heeft het Arbeidshof te Luik, afdeling Luik, de volgende prejudiciële vragen gesteld :

« 1. Schonden artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in de versie die van toepassing is op het geschil, en/of de artikelen 103*bis* tot 103*quinquies* van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre

- een werknemer van 55 jaar of ouder die een tijdskrediet genoot met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 (gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, zoals zij van toepassing is op het geschil) en dus buiten het kader van het ouderschapsverlof, ten tijde van de feiten, in geval van ontslag, enkel recht had op een opzeggingsvergoeding berekend op basis van het loon voor de verminderde arbeidsprestaties

- terwijl een werknemer die een vermindering van arbeidsprestaties genoot in het kader van het ouderschapsverlof, in geval van ontslag, recht had op een opzeggingsvergoeding

berekend op basis van het loon waarop hij recht zou hebben gehad indien hij zijn arbeidsprestaties niet zou hebben verminderd ? »;

« 2. Schonden artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in de versie die van toepassing is op het geschil, en/of de artikelen 103*bis* tot 103*quinquies* van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 2, lid 2, van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep in zoverre

- een werknemer van 55 jaar of ouder die een tijdskrediet geniet met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 (gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, zoals zij van toepassing is op het geschil), ten tijde van de feiten, in geval van ontslag, enkel recht had op een opzeggingsvergoeding berekend op basis van het loon voor de verminderde arbeidsprestaties, zodat hij, door gebruik te maken van een tijdskrediet, in een kwetsbaardere situatie terechtkwam wegens het onverwachte voordeel dat dit voor de werkgever inhield in geval van ontslag

- terwijl een werknemer met ouderschapsverlof, die per definitie jong is, in geval van ontslag, recht had op een opzeggingsvergoeding berekend op basis van het loon waarop hij recht zou hebben gehad indien hij zijn arbeidsprestaties niet zou hebben verminderd ? »;

« 3. Schonden artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in de versie die van toepassing is op het geschil, en/of de artikelen 103*bis* tot 103*quinquies* van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen artikel 23 van de Grondwet, eventueel in samenhang gelezen met artikel 2, lid 2, van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, in zoverre een werknemer van 55 jaar of ouder die een tijdskrediet genoot met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 (gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, zoals zij van toepassing is op het geschil), in geval van ontslag, enkel recht had op een opzeggingsvergoeding berekend op basis van het loon voor de verminderde arbeidsprestaties, zodat hij, door gebruik te maken van een tijdskrediet, in een kwetsbaardere situatie terechtkwam wegens het onverwachte voordeel dat dit voor de werkgever inhield in geval van ontslag ? ».

Memories zijn ingediend door :

- Josette Poncelet, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. G.-H. Lambert, advocaat bij de balie Luik-Hoei;

- de vzw « Le Coudmain », bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. M. Strongylos, advocaat bij de balie Luik-Hoei;

- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. V. Pertry, advocate bij de balie te Brussel.

De Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. L. Vandenplas, advocate bij de balie te Brussel, heeft ook een memorie van antwoord ingediend.

Bij beschikking van 22 november 2023 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers T. Giet en S. de Bethune te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen was, dat geen terechtzitting zou worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek om te worden gehoord, zou hebben ingediend, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten na die termijn zouden worden gesloten en de zaak in beraad zou worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, 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 bodemgeskil*

J. Poncelet, appellante voor het Arbeidshof te Luik, werd tewerkgesteld door de vzw « Le Coudmain ». Op 58 jaar verkreeg zij het voordeel van een landingsbaan, halftijds, voor een duur van twee jaar. Enkele maanden later, tijdens haar halftijdse tewerkstelling, werd zij ontslagen. Het Arbeidshof oordeelde, bij een tussenarrest van 2 mei 2022, dat dit ontslag geen verband hield met de vermindering van de arbeidsprestaties. Voor het Arbeidshof staan de partijen tegenover elkaar in verband met de berekeningsgrondslag van de opzeggingsvergoeding wanneer de ontslagen werknemer deeltijds werkte in het kader van een landingsbaan. Het Arbeidshof verwijst naar de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof over de berekening van de opzeggingsvergoeding in verschillende gevallen waarin een ontslagen werknemer zijn arbeidsprestaties had verminderd. Hoewel het erop wijst dat het Hof slechts zelden een discriminatie heeft vastgesteld, is het van mening dat er drie redenen zijn om het Hof opnieuw te ondervragen. Het is van oordeel, ten eerste, dat een gedeelte van de argumentatie waarop de arresten van het Hof steunen, thans door de feiten is achterhaald; ten tweede, dat het, in de voorliggende zaak, noodzakelijk is de kwestie te benaderen vanuit het oogpunt van discriminatie op grond van leeftijd en, ten derde, dat het van belang is om artikel 23 van de Grondwet in aanmerking te nemen. Het Arbeidshof stelt bijgevolg de drie hiervoor weergegeven vragen.

III. *In rechte*

- A -

Ten aanzien van de ontvankelijkheid van de prejudiciële vragen

A.1. De vzw « Le Coudmain », geïntimeerde partij voor het verwijzende rechtscollege, herinnert eraan dat de rechtspraak van het Hof in die zin vaststaat dat bij ontslag van een werknemer die zijn prestaties heeft verminderd in het kader van een tijdskrediet, voor de berekening van de opzeggingsvergoeding rekening moet worden gehouden met het loon dat overeenstemt met de verminderde arbeidsprestaties, terwijl, in het kader van een ouderschapsverlof, de opzeggingsvergoeding wordt berekend op basis van het loon, zonder dat rekening wordt gehouden met de verminderde prestaties. Zij leidt eruit af dat de prejudiciële vragen niet ontvankelijk zijn omdat het Hof reeds op soortgelijke vragen heeft geantwoord bij zijn arresten nrs. 11/2011 (ECLI:BE:GHCC:2011:ARR.011), 165/2011 (ECLI:BE:GHCC:2011:ARR.165), 167/2011 (ECLI:BE:GHCC:2011:ARR.167), 90/2012 (ECLI:BE:GHCC:2012:ARR.090) en 172/2019 (ECLI:BE:GHCC:2019:ARR.172).

Ten aanzien van het onderwerp van de prejudiciële vragen

A.2. De Ministerraad is van mening dat het onderwerp van de prejudiciële vragen moet worden beperkt tot het enkele geval van de landingsbaan die wordt opgenomen voor een bepaalde duur, zoals geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, « tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen » (hierna : de cao nr. 103).

Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag

A.3.1. J. Poncelet, appellante voor het verwijzende rechtscollege, schetst het algemene kader van de regeling van de loopbaanonderbreking die is vastgesteld bij de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (hierna : de wet van 22 januari 1985) en leidt eruit af dat het oorspronkelijk de bedoeling was de voltijdse werknemer te beschermen die verzocht om tijdelijk deeltijdse prestaties te mogen verrichten, opdat hij na de periode van schorsing weer voltijds aan de slag zou kunnen gaan. Zij verwijst naar het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 22 oktober 2009 in zake Christel Meerts t. Proost NV (HvJ, 22 oktober 2009, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645), waarna, in het Belgische recht, artikel 105, § 3, werd ingevoegd in de wet van 22 januari 1985, dat bepaalt dat bij ontslag van een werknemer tijdens een periode van ouderschapsverlof, het loon dat moet dienen als basis voor de berekening van de opzeggingsvergoeding het loon is dat de werknemer zou hebben verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Zij is van mening dat de motivering van het voormelde arrest van het Hof van Justitie kan worden overgenomen voor alle gevallen van loopbaanonderbreking en, in elk geval, voor het hare.

A.3.2. J. Poncelet citeert het voormelde arrest nr. 167/2011 waarbij het Hof oordeelde dat artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 « betreffende de arbeidsovereenkomsten », in die zin geïnterpreteerd dat moest worden uitgegaan van het lopend loon dat overeenstemt met de verminderde prestaties, bij de vaststelling van het bedrag van de opzeggingsvergoeding, de artikelen 10 et 11 van de Grondwet niet schond. Zij brengt in herinnering dat de aanneming, na dat arrest, van de wet van 7 oktober 2022 « tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven » (hierna : de wet van 7 oktober 2022) de aangelegenheid verduidelijkt doordat alle regelingen van loopbaanonderbreking werden afgestemd op het ouderschapsverlof, met het oog op rechtszekerheid, transparantie en gelijke behandeling.

A.4. De vzw « Le Coudmain », geïntimeerde partij voor het verwijzende rechtscollege, doet gelden dat de regeling van het tijdskrediet louter nationaal is, in tegenstelling tot de regeling van het ouderschapsverlof die de omzetting van een Europeesrechtelijke regeling vormt. Zij wijst overigens erop dat de regeling van het tijdskrediet een veel ruimere draagwijdte heeft dan het ouderschapsverlof en dat zij zich uitstrekt over langere periodes, in het bijzonder in het geval van werknemers van 50 jaar of ouder. Zij erkent evenwel dat op Europees niveau ernaar wordt gestreefd oudere werknemers langer aan het werk te houden en hun tewerkstellingsgraad te verhogen. Zij geeft aan dat een werknemer van 50 jaar of ouder die gebruikmaakt van de regeling van de landingsbaan, meerdere voordelen geniet : in de meeste gevallen wordt zijn inkomstenverlies gecompenseerd door een vergoeding die wordt uitbetaald door de RVA, en geniet hij een verhoogde ontslagbescherming aangezien de werkgever moet aantonen dat de reden van het ontslag geen verband houdt met de vermindering van de arbeidstijd. Volgens haar valt niet in te zien in welk opzicht de Belgische wetgeving werknemers ervan zou kunnen afbrengen om dat recht uit te oefenen. Zij voegt eraan toe dat de wetgeving evenmin van dien aard is dat zij de werkgever ertoe aanzet eerder werknemers met een landingsbaan te ontslaan aangezien, enerzijds, zulk een werknemer hem minder kost dan een voltijdse werknemer en, anderzijds, hij het risico loopt een beschermingsvergoeding te moeten betalen wanneer hij niet kan aantonen dat de reden van het ontslag geen verband houdt met de landingsbaan. Zij besluit eruit dat die regeling zonder enige twijfel ertoe bijdraagt de Europese doelstellingen inzake behoud van tewerkstelling voor oudere werknemers na te streven.

A.5.1. De Ministerraad voert in hoofdorde aan dat de situatie en de juridische status van werknemers met ouderschapsverlof volkomen anders is dan die van werknemers die hun arbeidstijd verminderen in het kader van een landingsbaan. Hij is van mening dat die categorieën van werknemers dan ook niet vergelijkbaar zijn. Hij onderstreept dat het ouderschapsverlof zijn rechtsgrond vindt in de richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 « betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof », die een verhoogd beschermingsniveau oplegt dat overeenstemt met duidelijk omschreven doelstellingen, terwijl het recht op een landingsbaan uitsluitend op de cao nr. 103 berust, die tot het interne recht behoort en die geen dergelijk hoog beschermingsniveau voor de werknemers biedt. Hij herinnert eraan dat de werkgever een

tweevoudige bedoeling had met de invoering van het tijdskrediet, namelijk, enerzijds, de werknemer de mogelijkheid bieden om zijn loopbaan soepeler in te delen en, anderzijds, een herverdeling van de beschikbare arbeid aanmoedigen. Hij voegt eraan toe dat het recht van werknemers op zelfbeschikking, in het kader van de cao nr. 103, veel ruimer is dan dat van werknemers met ouderschapsverlof, aangezien de eerstgenoemden, om welke reden ook en voor een variabele of zelfs onbepaalde duur, kunnen opteren voor een tijdskrediet. Hij onderstreept ten slotte dat de toekenningsvoorwaarden voor en de regels inzake de organisatie van het ouderschapsverlof wezenlijk verschillen van die van de landingsbaan.

A.5.2. In ondergeschikte orde doet de Ministerraad gelden dat, rekening houdend met de verschillen tussen beide regelingen wat betreft de rechtsgrond, het doel en de toekenningsvoorwaarden, het verschil in behandeling inzake opzeggingsvergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, enerzijds, tijdens een ouderschapsverlof en, anderzijds, tijdens een periode van een landingsbaan redelijk verantwoord is. Hij beklemtoont dat het opnemen van een landingsbaan voortvloeit uit een individuele keuze van de werknemer. Hij herinnert eraan dat er talrijke beschermingsmaatregelen zijn voor de werknemers die van die regeling gebruikmaken, zodat de maatregel niet onevenredig is. Hij vermeldt in dat verband de forfaitaire ontslagbeschermingsvergoeding en de waarborg van terugkeer in dezelfde functie of in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie. Hij voegt eraan toe dat, naast die specifieke beschermingsmaatregelen, het Belgische recht nog veel andere maatregelen omvat ter bescherming van de werknemer die om een onwettige reden zou worden ontslagen, waaronder het verbod van elke discriminatie op grond van leeftijd.

A.5.3. De Ministerraad herinnert aan de rechtspraak van het Hof die het niet-discriminerende karakter van het in het geding zijnde verschil in behandeling bekrachtigt. Hij is van mening dat de omstandigheid dat de wetgever de wetgeving recent heeft gewijzigd, niets afdoet aan dat standpunt. Hij preciseert dat niet kan worden aangevoerd dat een oude wetgeving in strijd zou zijn met de Grondwet enkel omdat een nieuwe wetgeving nieuwe, meer beschermende regels zou bevatten, want dat zou elke wetswijziging en elke aanneming van gunstigere maatregelen onmogelijk maken. Hij herinnert eraan dat de wet van 7 oktober 2022, die die wetswijziging heeft ingevoerd, tot doel had de rechtszekerheid te waarborgen, in het bijzonder in het licht van de talrijke ter zake gewezen rechterlijke beslissingen. Hij voegt eraan toe dat het feit dat de wetgever niet heeft voorzien in de retroactiviteit van die nieuwe regeling, aantoont dat hij geenszins de bedoeling had om een eventuele onwettigheid te corrigeren.

Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag

A.6. J. Poncelet verwijst naar de overwegingen van het arrest waarbij de prejudiciële vragen zijn gesteld.

A.7. De vzw « Le Coudmain » verwijst naar haar argumentatie in het kader van de eerste prejudiciële vraag.

A.8.1. De Ministerraad verwijst in hooforde naar de argumentatie die hij heeft uiteengezet in antwoord op de eerste prejudiciële vraag wat betreft de niet-vergelijkbaarheid tussen werknemers van 55 jaar of ouder die het voordeel van een landingsbaan genieten met toepassing van de cao nr. 103 en werknemers met ouderschapsverlof.

A.8.2. In ondergeschikte orde is de Ministerraad van oordeel dat de in de prejudiciële vraag vergeleken categorieën van werknemers niet verschillend worden behandeld. Hij doet gelden dat die twee categorieën van werknemers de mogelijkheid hebben om zowel een landingsbaan als ouderschapsverlof te genieten, voor zover zij binnen het toepassingsgebied van de ene en de andere regeling vallen. Hij voegt eraan toe dat die mogelijkheden elkaar niet uitsluiten. Bovendien kunnen werknemers jonger dan 55 jaar ook andere vormen van tijdskrediet dan de landingsbaan genieten onder de gelding van de cao nr. 103, waarvoor dezelfde regels inzake berekening van de opzeggingsvergoeding gelden en waarvoor de vergoeding dus wordt berekend op basis van het loon dat overeenstemt met de verminderde prestaties. Hij onderstreept daarnaast dat het eventuele verschil in behandeling dat in de prejudiciële vraag wordt beoogd, voortvloeit uit een keuze van de werknemer en dus niet als zodanig uit de wet. Hij meent op die manier te hebben aangetoond dat er geen sprake kan zijn van een verschil in behandeling op grond van leeftijd, en leidt eruit af dat de werknemer de rechtsgevolgen moet dragen van de keuze waartoe hij geenszins gedwongen werd, noch door een levensgebeurtenis, noch door zijn gezondheidstoestand.

A.8.3. In meer ondergeschikte orde doet de Ministerraad gelden dat, indien moet worden geoordeeld dat de in het geding zijnde bepaling een verschil in behandeling doet ontstaan, dat verschil noch een directe, noch een indirecte discriminatie zou vormen. Hij herinnert eraan dat het ouderschapsverlof openstaat voor iedere werknemer die een kind krijgt, ongeacht zijn leeftijd, zodat een werknemer die ouder is dan 55 jaar en die een kind krijgt het recht heeft om ouderschapsverlof op te nemen en alle eraan verbonden beschermingsmaatregelen te genieten. Hij

is van mening dat op die manier wordt aangetoond dat er geen directe discriminatie op grond van leeftijd is. Hij herinnert eraan dat, aangezien de bescherming die is ingevoerd in het kader van het stelsel van ouderschapsverlof aan een specifieke doelstelling beantwoordt die niet relevant is voor personen die niet beantwoorden aan de voorwaarden van het ouderschapsverlof, het stelsel geen onevenredige gevolgen heeft voor de werknemers die niet de voorwaarden vervullen om het te genieten.

A.8.4. De Ministerraad is ten slotte van mening dat, hoe dan ook, het verschil tussen de wijze waarop het lopend loon wordt vastgesteld in de regeling van het ouderschapsverlof en de wijze waarop het lopend loon wordt vastgesteld in de regeling van de landingsbaan, gerechtvaardigd is door een legitiem doel en dat de aangewende middelen gepast en noodzakelijk zijn. Hij oordeelt in dat verband dat het, voor een correcte tenuitvoerlegging van de Europese richtlijn, noodzakelijk was dat het ouderschapsverlof een ruimere bescherming zou bieden, terwijl het niet noodzakelijk was die specifieke bescherming uit te breiden tot andere categorieën van werknemers die reeds een aanzienlijke bescherming genieten.

Ten aanzien van de derde prejudiciële vraag

A.9.1. De Ministerraad doet in hoofdorde gelden dat de derde prejudiciële vraag niet ontvankelijk is in zoverre zij niet het aan artikel 23 van de Grondwet verbonden *standstill*-effect beoogt, maar enkel een objectief rechtstreeks effect van die bepaling. Hij is van mening dat het objectief rechtstreeks effect van artikel 23 van de Grondwet uitsluitend het recht op een menswaardig leven waarborgt, en dat artikel 23 niet van toepassing moet zijn op elke situatie waarin een persoon kwetsbaarder zou zijn dan een andere wegens zijn eigen keuzes, aangezien noch zijn recht op menselijke waardigheid, meer bepaald via het recht op arbeid, noch zijn vrije keuze van beroepsarbeid, in enig opzicht wordt aangetast. Hij stelt vast dat uit de formulering van de derde prejudiciële vraag blijkt dat zij in werkelijkheid betrekking heeft op een mogelijke discriminatie op grond van leeftijd, terwijl dat niet het voorwerp van artikel 23 van de Grondwet is.

A.9.2. In ondergeschikte orde doet de Ministerraad gelden dat eenieder ervoor kan kiezen te werken in het kader van een deeltijdse arbeidsregeling dan wel in het kader van een voltijdse arbeidsregeling, en dat de toepassing van de regeling van de landingsbaan ook op een individuele keuze van de werknemer berust. Hij beklemtoont dat werknemers van 55 jaar of ouder die kiezen voor een landingsbaan, een aantal beschermingsmaatregelen genieten die de andere deeltijdse werknemers niet genieten. Hij is van mening dat van de wetgever niet zou kunnen worden geëist dat hij nog verder gaat in het systeem van bescherming door daarenboven te bepalen dat de opzeggingsvergoeding wordt berekend op basis van het voltijdse loon, terwijl het recht op deeltijds tijdskrediet gedurende een bijzonder lange periode kan worden uitgeoefend.

- B -

Ten aanzien van de in het geding zijnde bepalingen

B.1.1. De drie prejudiciële vragen hebben betrekking op artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 « betreffende de arbeidsovereenkomsten » (hierna : de wet van 3 juli 1978), in de versie die van toepassing is op een ontslag dat plaatsvond op 5 maart 2019, en op de artikelen 103*bis* tot 103*quinquies* van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (hierna : de wet van 22 januari 1985).

B.1.2. In de versie die van toepassing is op het voor het verwijzende rechtscollege hangende geschil, bepaalde artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 :

« § 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 37/2, 37/5, 37/6 en 37/11, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskennis van het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

[...] ».

B.1.3. De artikelen 103*bis* tot 103*quinquies* van de wet van 22 januari 1985 bepalen :

« Art.103*bis*. Deze onderafdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Art. 103*ter*. De artikelen 100 en 102 zijn niet van toepassing op de in artikel 103*bis* bedoelde werknemers, in de mate dat die bepalingen eenzelfde voorwerp hebben als de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Art. 103*quater*. Aan de in artikel 103*bis* bedoelde werknemers kan een uitkering toegekend worden wanneer zij de toepassing vragen van het recht zoals bepaald en of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad de toekenningsvoorwaarden van deze uitkering, het bedrag van de uitkering alsmede de nadere voorwaarden en regelen.

Art. 103*quinquies*. Behoudens wanneer de Nationale Arbeidsraad voor 1 februari 2017 een collectieve arbeidsovereenkomst sluit in het kader van artikel 103*bis*, waarin het recht op tijdskrediet met motief overeenkomstig de bepalingen van het tweede en derde lid wordt uitgebreid uiterlijk op 1 april 2017, maken de werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst, aanspraak op het in het tweede en derde lid bedoelde bijkomende tijdskrediet vanaf een door de Koning vastgestelde datum en uiterlijk op 1 april 2017.

Het recht op een voltijds tijdskrediet, een halftijdse of een vijfde vermindering met motief, zoals geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103*bis*, wordt

verhoogd met 12 maanden voor de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen :

- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
- om bijstand of verzorging te geven aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
- voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100*bis*, § 2.

Bovenop de verhoging bedoeld in het tweede lid, wordt het recht op een voltijds tijdskrediet, een halftijdse of een vijfde vermindering met motief, zoals geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103*bis*, verhoogd met 3 maanden voor de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen :

- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
- om bijstand of verzorging te geven aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
- voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100*bis*, § 2;
- om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar;
- voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind.

De in het tweede en derde lid bedoelde uitbreiding van het recht op tijdskrediet doet geen afbreuk aan de opname- en uitoefeningsvoorwaarden die zijn vastgesteld door de in artikel 103*bis* bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst ».

B.1.4. Bij artikel 10 van de wet van 7 oktober 2022 « tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven » (hierna : de wet van 7 oktober 2022) wordt in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978, een paragraaf 2/1 ingevoegd, die luidt als volgt :

« Wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en voor zover deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor onbepaalde tijd werd gesloten, wordt begrepen onder ‘ lopend loon ’ in de zin van paragraaf 1, het loon waarop de werknemer op basis van zijn arbeidsovereenkomst recht zou hebben gehad indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd ».

Die bepaling is niet van toepassing op het voor het verwijzende rechtscollege hangende geschil.

B.1.5. Uit de motivering van het arrest waarbij vragen aan het Hof worden gesteld, blijkt dat de in het geschil betrokken ontslagen werkneemster een halftijdse landingsbaan genoot, met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, « tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen » (hierna : de cao nr. 103). Het Hof beperkt bijgevolg het onderzoek van de prejudiciële vragen tot de situatie van een werknemer die een vermindering van zijn arbeidsprestaties geniet in het kader van een landingsbaan.

Uit dat arrest blijkt eveneens dat het Arbeidshof, bij een in dezelfde zaak gewezen eerder arrest, heeft geoordeeld dat het ontslag geen verband hield met de uitoefening, door de betrokken werkneemster, van haar recht op een landingsbaan. Het Hof beperkt dan ook het onderzoek van de prejudiciële vragen tot de situatie van een werknemer die is ontslagen om een reden die geen verband houdt met de vermindering van zijn arbeidsprestaties.

Ten aanzien van de eerste twee prejudiciële vragen

B.2.1. Krachtens de artikelen 37 en 39 van de wet van 3 juli 1978 kunnen arbeidsovereenkomsten die voor onbepaalde tijd zijn gesloten, eenzijdig worden beëindigd door opzegging of, bij ontstentenis daarvan, mits een opzeggingsvergoeding wordt betaald, het ontslag om dringende reden buiten beschouwing gelaten.

Met artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 beoogt de wetgever de gevolgen van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst te matigen door de opzegging in beginsel afhankelijk te stellen van een opzeggingstermijn of, bij ontstentenis daarvan, van de betaling van een opzeggingsvergoeding. Krachtens die bepaling hebben alle werknemers die door de werkgever worden ontslagen zonder inachtneming van de opzeggingstermijn, recht op een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

B.2.2. Met de eerste twee prejudiciële vragen wordt het Hof verzocht om, in het kader van een ontslag, de situatie van werknemers van 55 jaar of ouder die een landingsbaan genieten met toepassing van de cao nr. 103 te vergelijken met de situatie van werknemers die een

vermindering van hun arbeidsprestaties genieten in het kader van een ouderschapsverlof in de zin van artikel 5 van de richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 « betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad » (hierna : de richtlijn (EU) 2019/1158) en van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 « tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan » (hierna : het koninklijk besluit van 29 oktober 1997).

B.3.1. Met toepassing van artikel 8 van de cao nr. 103 hebben werknemers van 55 jaar of ouder recht op een loopbaanvermindering in de vorm van één vijfde van de wekelijkse arbeidstijd ofwel in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. In bepaalde gevallen kunnen werknemers hetzelfde recht genieten vanaf de leeftijd van 50 jaar. Dat recht is niet beperkt in de tijd, zodat werknemers die aan de toekenningsvoorwaarden voldoen dat recht kunnen uitoefenen totdat zij met pensioen gaan.

B.3.2. In de door het verwijzende rechtscollege aan het Hof voorgelegde interpretatie van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 stemt het « lopend loon » in geval van verminderde arbeidsprestaties in het kader van een landingsbaan overeen met het loon dat werkelijk wordt verkregen en niet met het vóór de arbeidstijdvermindering verkregen voltijdse loon.

B.4.1. Krachtens het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 hebben werknemers met een kind die aan de voorwaarden voldoen, het recht om ouderschapsverlof op te nemen voordat het kind de leeftijd van twaalf jaar bereikt. Dat ouderschapsverlof kan voltijds worden opgenomen gedurende vier maanden of deeltijds, hetzij halftijds gedurende acht maanden, voor één vijfde van de arbeidstijd gedurende twintig maanden of voor één tiende van de arbeidstijd gedurende veertig maanden. De periodes van ouderschapsverlof kunnen worden opgesplitst.

B.4.2. In de versie ervan die van toepassing was op het ogenblik van het ontslag dat ten grondslag ligt aan het voor het verwijzende rechtscollege hangende geschil, bepaalde artikel 105, § 3, van de wet van 22 januari 1985 :

« Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende een periode van vermindering van arbeidsprestaties in het kader van een ouderschapsverlof genomen in toepassing van deze afdeling, wordt onder ‘ lopend loon ’ in de zin van artikel 39 van de wet

van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten begrepen het loon dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst zou hebben verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd ».

Die bepaling was ingevoegd bij artikel 90, 2°, van de wet van 30 december 2009 « houdende diverse bepalingen » om rekening te houden met het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 22 oktober 2009 in zake Christel Meerts t. Proost NV (HvJ, 22 oktober 2009, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645), waarbij dat Hof heeft geoordeeld :

« Clause 2, punten 6 en 7, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, gesloten op 14 december 1995, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE [Unie van Industrie- en Werkgeversfederaties der Europese Gemeenschap], het CEEP [Europees Centrum van gemeenschapsbedrijven] en het EVV [Europees Verbond van Vakverenigingen] gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, zoals gewijzigd bij richtlijn 97/75/EG van de Raad van 15 december 1997, moet aldus worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat dat, wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst van een voor onbepaalde tijd voltijds in dienst genomen werknemer tijdens diens deeltijds ouderschapsverlof zonder dringende reden of zonder inachtneming van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn eenzijdig beëindigt, de aan de werknemer te betalen vergoeding wordt bepaald op basis van het verminderde loon dat hij ontvangt op het tijdstip van het ontslag ».

B.4.3. Uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 30 december 2009 blijkt dat die regeling enkel betrekking heeft op het ouderschapsverlof en niet op andere vormen van deeltijdse arbeid (*Parl. St.*, Kamer, 2009-2010, DOC 52-2299/016, p. 31). Een amendement om die regeling uit te breiden tot alle vormen van vermindering van arbeidsprestaties met toepassing van de afdelingen 3 en 3*bis* van de wet van 22 januari 1985 (*ibid.*, DOC 52-2299/003, p. 11) is verworpen (*ibid.*, DOC 52-2299/016, p. 38).

B.5.1. De in het geding zijnde bepalingen, zoals zij van toepassing waren op het ogenblik van het ontslag dat ten grondslag ligt aan het voor het verwijzende rechtscollege hangende geschil, creëren dus een verschil in behandeling wat betreft de grondslag die in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding die wordt toegekend aan een werknemer die wordt ontslagen tijdens de periode waarin hij verminderde prestaties verricht, tussen een werknemer die deeltijds ouderschapsverlof geniet en een werknemer die een landingsbaan geniet.

B.5.2. De eerste prejudiciële vraag stelt die bepalingen zo voor dat zij een verschil in behandeling doen ontstaan tussen werknemers die de regeling van het ouderschapsverlof

genieten en werknemers die de regeling van de landingsbaan genieten. Met de tweede prejudiciële vraag wordt het Hof verzocht datzelfde verschil in behandeling te beschouwen vanuit het oogpunt van een eventuele directe of indirecte discriminatie op grond van de leeftijd van de betrokken werknemers. Het Hof onderzoekt beide vragen samen.

B.6.1. 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.6.2. De richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 « tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep » (hierna : de richtlijn 2000/78/EG) stelt een algemeen kader vast voor de bestrijding van elke discriminatie op grond van onder meer leeftijd, wat werkgelegenheid en arbeid betreft. Krachtens artikel 3, lid 1, c), ervan is die richtlijn van toepassing op werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning.

Artikel 2 van die richtlijn bepaalt :

« [...] »

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er :

a) ‘ directe discriminatie ’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

b) ‘ indirecte discriminatie ’, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,

[...]

i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, [...] ».

Artikel 6 van dezelfde richtlijn bepaalt :

« [...]

1. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten :

a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;

[...] ».

B.7.1. Het verschil in behandeling dat door de in het geding zijnde bepalingen wordt gecreëerd, zoals het in B.5.1 is omschreven, berust niet rechtstreeks op de leeftijd van de betrokken werknemers, maar op de regeling van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties waarom die werknemers hebben verzocht. Er zijn overigens werknemers die zowel de voorwaarden voor een ouderschapsverlof als die voor een landingsbaan vervullen, te weten de werknemers die een kind krijgen op een ogenblik dat zij reeds een aanzienlijk gedeelte van hun beroepsloopbaan hebben volbracht.

B.7.2. Het lijkt evenwel geen twijfel dat de regeling van het ouderschapsverlof hoofdzakelijk bedoeld is voor jonge werknemers die zich in het eerste gedeelte van hun beroepsloopbaan bevinden, terwijl die van de landingsbanen per definitie enkel oudere werknemers betreft. Het in het geding zijnde verschil in behandeling zou dus een indirecte

discriminatie op grond van de leeftijd van de betrokken werknemers kunnen vormen. Het Hof dient bijgevolg te onderzoeken of dat onrechtstreeks op het leeftijdscriterium gebaseerde verschil in behandeling kan worden gerechtvaardigd.

B.8.1. Ouderschapsverlof is van vrij beperkte duur ten opzichte van de duur van een beroepsloopbaan en wordt over het algemeen opgenomen, zoals in B.7.2 is vermeld, op een moment dat nog een aanzienlijk gedeelte van de loopbaan moet worden volbracht. Bovendien kunnen werknemers die hun recht op ouderschapsverlof uitoefenen, wanneer zij meerdere kinderen hebben, dat recht opnieuw uitoefenen in de toekomst, hetgeen hen kwetsbaar maakt op het gebied van werkzekerheid. De wetgever, die zich op dat vlak conformeerde aan de vereisten voortvloeiend uit het Unierecht, kon bijgevolg oordelen dat het noodzakelijk was in een bijzondere ontslagbescherming te voorzien voor de werknemers die hun recht op ouderschapsverlof uitoefenden, en kon dus ervoor zorgen dat de werkgever er geen enkel voordeel bij zou hebben om het ontslag op dat tijdstip mee te delen, veeleer dan na afloop van het ouderschapsverlof.

Bovendien kan het recht op ouderschapsverlof voltijds of deeltijds worden uitgeoefend. Bij ontslag van een werknemer gedurende een voltijds ouderschapsverlof kan de berekening van de opzeggingsvergoeding enkel worden verricht op basis van het loon dat werd verkregen vóór het ouderschapsverlof. Het is bijgevolg pertinent, teneinde een verschil in behandeling te vermijden tussen de werknemers die hun recht op ouderschapsverlof voltijds uitoefenen en de werknemers die hun recht op ouderschapsverlof deeltijds uitoefenen, in alle gevallen te bepalen dat de opzeggingsvergoeding wordt berekend op basis van het loon dat zou zijn verkregen indien de werknemer geen ouderschapsverlof zou hebben opgenomen.

B.8.2. Het is juist dat, aangezien het recht op een landingsbaan per definitie wordt uitgeoefend op een moment dat een werknemer over het algemeen een aanzienlijke anciënniteit heeft opgebouwd, het feit dat de opzeggingsvergoeding wordt berekend op basis van het loon dat overeenstemt met de verminderde prestaties, tot gevolg heeft dat het ontslag van een werknemer die zijn recht op een landingsbaan heeft uitgeoefend, voor de werkgever die tot ontslag wenst over te gaan, een financieel voordeel zou kunnen inhouden ten opzichte van het ontslag van een werknemer die datzelfde recht niet heeft uitgeoefend of ten opzichte van het ontslag van diezelfde werknemer vooraleer hij dat recht uitoefent.

B.9.1. Er dient evenwel rekening ermee te worden gehouden dat, om de werkzekerheid te waarborgen van de werknemers die hun recht op een landingsbaan uitoefenen en om de gevolgen van een ontslag tijdens of vanwege de loopbaanvermindering te matigen, is bepaald dat de werkgever aan de werknemer een forfaitaire beschermingsvergoeding verschuldigd is gelijk aan zes maanden loon in geval van ontslag zonder dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong verband houden met de vermindering van de arbeidsprestaties (artikel 21, §§ 2 en 4, van de cao nr. 103), en met het feit dat bovendien is bepaald dat men zich, voor de berekening van de opzeggingstermijn of van het aantal maanden dat in aanmerking moet worden genomen om het bedrag van de opzeggingsvergoeding bepaald in artikel 39, § 1, van de wet van 3 juli 1978 vast te stellen, moet baseren op het jaarlijkse basisloon alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd (artikel 103 van de wet van 22 januari 1985).

Die waarborgen leiden precies ertoe dat een werkgever die van plan is om over te gaan tot het ontslag van werknemers die hun loopbaaneinde naderen, minder ertoe wordt aangezet het voormelde mogelijke financieel voordeel te benutten.

B.9.2. Wanneer daarentegen, zoals te dezen het geval is, het ontslag geen verband houdt met de vermindering van de arbeidsprestaties en het gemotiveerd wordt door redenen die eigen zijn aan de arbeidsrelatie, is de werknemer niet het slachtoffer van een ontslag waartoe de werkgever zou zijn aangezet door het voormelde financieel voordeel. Bovendien, aangezien het recht op een landingsbaan kan worden uitgeoefend zonder beperking in de tijd, kan de werkgever niet ervan worden verdacht te profiteren van een beperkte periode waarin hij tegen lagere kosten tot ontslag kan overgaan, voordat de werknemer zijn loopbaan voltijds voortzet.

B.9.3. Aangezien het niet mogelijk is een landingsbaan uit te oefenen waarbij de arbeidsprestaties voltijds worden geschorst, is bovendien het risico op een verschil in behandeling onder de eindloopbaanwerknemers, naargelang van de regeling van arbeidstijdvermindering die zij voor hun loopbaaneinde hebben gekozen, onbestaande.

B.9.4. De in het geding zijnde bepalingen hebben dus geen onevenredige gevolgen voor de werknemers die hun recht op vermindering van de arbeidsprestaties uitoefenen in het kader van een landingsbaan en die worden ontslagen om een reden die geen verband houdt met de uitoefening van dat recht.

B.10. Voor het overige, op gevaar af iedere wijziging van de wetgeving onmogelijk te maken, kan uit de invoering van een nieuwe regeling niet worden afgeleid dat de oude *ipso facto* ongrondwettig zou zijn. De omstandigheid dat, bij de wet van 7 oktober 2022, de wetgever de berekeningsgrondslag van de opzeggingsvergoeding bij ontslag gedurende een periode van verminderde arbeidsprestaties, in alle gevallen bepaald in hoofdstuk IV, afdeling 5, van de wet van 22 januari 1985, op voorwaarde dat de vermindering van de prestaties was vastgelegd voor een beperkte duur, heeft willen afstemmen op de regeling die gold bij ontslag gedurende een periode van ouderschapsverlof, om redenen « van rechtszekerheid, transparantie en gelijke behandeling, in het bijzonder de gelijke behandeling van vrouwen en mannen » (*Parl. St.*, Kamer 2021-2022, DOC 55-2808/001, p. 31), betekent niet dat de vroegere regelgeving, die enkel voor het ouderschapsverlof in een specifieke regel voorzag, niet gerechtvaardigd was.

B.11. De in het geding zijnde bepalingen zijn niet onbestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 2, lid 2, van de richtlijn 2000/78/EG.

Ten aanzien van de derde prejudiciële vraag

B.12. Met de derde prejudiciële vraag wordt het Hof verzocht te onderzoeken of de in het geding zijnde bepalingen bestaanbaar zijn met artikel 23 van de Grondwet, eventueel in samenhang gelezen met artikel 2, lid 2, van de richtlijn 2000/78/EG. Het verwijzende rechtscollege is van mening dat de in het geding zijnde bepalingen, zoals zij van toepassing waren op het tijdstip van het in het geding zijnde ontslag, en zo geïnterpreteerd dat een werknemer die wordt ontslagen op een ogenblik dat hij zijn recht op een landingsbaan uitoefent, slechts recht heeft op een opzeggingsvergoeding berekend op de basis van het loon dat met de verminderde prestaties overeenstemt, een onverwacht voordeel creëren voor de werkgever en bijgevolg de werknemer in een kwetsbaardere situatie doen terechtkomen wegens het verhoogde risico op ontslag gedurende die periode.

Het verwijzende rechtscollege preciseert « dat het *in casu* niet erom gaat het *standstill*-effect van artikel 23 van de Grondwet aan te voeren maar het objectief rechtstreeks effect ervan », volgens een opvatting van die bepaling die berust op « het idee dat in het

objectieve contentieux, het geenszins nodig is dat de norm een subjectief recht toekent om te kunnen worden aangevoerd ».

B.13.1. Artikel 23 van de Grondwet bepaalt :

« Ieder heeft het recht een menswaardig leven te leiden.

Daartoe waarborgen de wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel, rekening houdend met de overeenkomstige plichten, de economische, sociale en culturele rechten, waarvan ze de voorwaarden voor de uitoefening bepalen.

Die rechten omvatten inzonderheid :

1° het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid in het raam van een algemeen werkgelegenheidsbeleid dat onder meer gericht is op het waarborgen van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil, het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, alsmede het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen;

[...] ».

B.13.2. Artikel 2 van de richtlijn 2000/78/EG, geciteerd in B.6.2, verbiedt elke discriminatie die direct of indirect gegrond is op, onder meer, het criterium van leeftijd.

B.14.1. Het Hof is niet bevoegd om wetkrachtige normen rechtstreeks aan artikel 2, lid 2, van de richtlijn 2000/78/EG te toetsen. Om bij zijn toetsing rekening te kunnen houden met een internationale bepaling, dient die bepaling te worden aangevoerd in samenhang met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet of dient zij een draagwijdte te hebben die analoog is aan die van een bepaling waaraan het Hof vermag te toetsen en waarvan de schending wordt aangevoerd, zodat zij een onlosmakelijk geheel vormen.

B.14.2. Artikel 23 van de Grondwet en artikel 2, lid 2, van de richtlijn 2000/78/EG hebben geen analoge draagwijdte en vormen dus geen onlosmakelijk geheel. Het Hof is niet bevoegd om de derde prejudiciële vraag te onderzoeken in zoverre zij een schending van artikel 2, lid 2, van de richtlijn 2000/78/EG suggereert.

B.15.1. Zonder dat het noodzakelijk is de kwestie te beslechten of een schending van artikel 23 van de Grondwet, in zoverre het het recht op arbeid waarborgt in het kader van een algemeen werkgelegenheidsbeleid dat onder meer gericht is op het waarborgen van een zo hoog

en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil, kan worden aangevoerd los van de erin vervatte *standstill*-verplichting, volstaat de vaststelling dat die grondwetsbepaling hoe dan ook niet in die zin kan worden geïnterpreteerd dat zij werknemers behoedt voor elk risico van ontslag.

B.15.2. Aangezien, om de in B.9 vermelde redenen, de in het geding zijnde bepalingen niet ertoe leiden dat de betrokken werknemers in een dermate kwetsbare situatie terechtkomen dat zij niet langer over een redelijke ontslagbescherming zouden beschikken, kunnen zij niet onbestaanbaar worden geacht met het recht op arbeid dat is gewaarborgd bij artikel 23 van de Grondwet.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

1. Artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 « betreffende de arbeidsovereenkomsten », in de versie die van toepassing is op een ontslag dat plaatsvond op 5 maart 2019, en de artikelen 103*bis* tot 103*quinqüies* van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen schenden niet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 2, lid 2, van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 « tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep ».

2. Diezelfde bepalingen schenden artikel 23 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 25 januari 2024.

De griffier,

De voorzitter,

N. Dupont

P. Nihoul