

MJO/LP
CI11-050N.MJO

CIRCULAIRE

S.2011/050

Arbeiders en bedienden: gevolgen van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011

25 augustus 2011

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de opzeggingstermijn en de carensdag is volgens het Grondwettelijk Hof strijdig met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. In een arrest van 7 juli 2011 gaf het hoogste rechtscollege de wetgever nog tot uiterlijk 8 juli 2013 de tijd om deze discriminaties weg te werken.

Deze uitspraak is niet echt verrassend en ligt in lijn met eerdere uitspraken van het Grondwettelijk Hof, dat in 1993 al oordeelde dat het verschil in opzeggingstermijnen ongrondwettig is. Nieuw is wel dat het Hof deze keer aan de wetgever een uiterlijke termijn oplegt om het onderscheid weg te werken. Na die datum is het onderscheid op het vlak van de opzeggingstermijn en de carensdag ongrondwettig.

In dit document worden eerst de arresten van het toenmalige Arbitragehof in 1993 en 2001 toegelicht, om vervolgens de motivering van het arrest van 7 juli 2011 wat meer in detail te analyseren. Tenslotte worden gepeild naar de gevolgen die dit arrest zou kunnen hebben voor de toekomst. ■



1. Inleiding

Het Grondwettelijk Hof heeft in het arrest van 7 juli 2011 geoordeeld dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de opzeggingstermijnen en de carensdag ongrondwettig is omdat het indruist tegen het gelijkheidsbeginsel van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Het Hof geeft aan de wetgever nog 2 jaar de tijd om de wetgeving aan te passen.

De uitspraak van het Grondwettelijk Hof was niet echt verrassend omdat het in twee eerdere uitspraken al van oordeel was dat het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden op basis van de aard van de verrichte arbeid niet meer objectief en redelijk verantwoord is. Het toenmalige Arbitragehof was van oordeel dat de opheffing alleen maar geleidelijk kon gebeuren en gaf de wetgever daartoe de nodige tijd. Een onmiddellijke opheffing zou een te grote ontwrichting betekenen voor de rechtsorde (o.m. de impact op de werking van de arbeidsmarkt, de organisatie van de vakbonden en de paritaire comités, de loonstructuren, etc.). Maar, daar waar het Hof de wetgever in de vorige uitspraken de nodige tijd liet om het onderscheid geleidelijk weg te werken, legt het ditmaal een uiterlijke termijn op. Is het onderscheid in behandeling van de opzeggingstermijn en de carensdag voor arbeiders tegen die datum niet weggewerkt, dan wordt het vanaf 9 juli 2013 als ongrondwettig beschouwd.

2. Arrest van het Arbitragehof van 8 juli 1993 (nr. 56/93)

In dit arrest diende het Hof zich onder meer uit te spreken over de vraag of de verschillende opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden, die dezelfde anciënniteit hebben, niet strijdig zijn met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.

Het Hof komt hierbij weliswaar tot de vaststelling dat het onderscheid dat gebaseerd is op de voornamelijk manuele respectievelijk intellectuele aard van het werk van arbeiders en bedienden en dat als basis dient voor een verschil in behandeling van de opzeggingstermijnen bezwaarlijk objectief en redelijk kan worden verantwoord. Maar het besluit niettemin dat de handhaving van dit onderscheid niet onevenredig is met de doelstelling om de toenadering van de statuten slechts door middel van opeenvolgende stadia geleidelijk te harmoniseren. Het Hof gaat daarbij terug naar de oorsprong van het onderscheid in behandeling dat al dateert van het begin van de 20ste eeuw en in die periode wel degelijk verantwoord was op basis van de verschillende economische en sociale situatie van beide groepen. Niettemin heeft de wetgever, zo stelt het Hof, in de loop der jaren de bescherming van de arbeiders tegen ontslag op een niveau willen brengen dat dicht aansluit bij dat van de bedienden, onder meer door de invoering van de bijzondere bescherming tegen willekeurig ontslag en heeft hij aan de Koning de



bevoegdheid toegekend om op voorstel van de paritaire comités of de Nationale Arbeidsraad de opzeggingstermijnen te wijzigen in het belang van bepaalde categorieën van werknemers. Het Hof besluit dan ook de het feit dat het onverantwoord zou zijn om vandaag een dergelijk onderscheid in te voeren, niet voldoende is om de plotselinge afschaffing ervan te rechtvaardigen. Het Hof stipt overigens nog aan dat het verschil in behandeling niet beperkt is tot de opzeggingstermijnen, maar evenzeer geldt voor andere verschillen, die nu eens voor de arbeiders en dan weer voor de bedienden gunstig zijn. In die zin zou het dan ook niet coherent zijn om het onderscheid enkel te bekijken vanuit het oogpunt van de opzeggingstermijnen en geen rekening te houden met de gevolgen die het heeft in de andere aangelegenheden van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid.

3. Arrest van het Arbitragehof van 21 juni 2001 (nr. 84/2001)

In het arrest van 21 juni 2001 moet het Arbitragehof zich uitspreken over de vraag of de regeling van het willekeurig ontslag van artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet, dat enkel van toepassing is bij ontslag van arbeiders, niet strijdig is met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.

Het Hof stelt vast arbeiders en bedienden in de wet verschillend worden behandeld wat de opzeggingstermijnen betreft, en geheel in lijn met de vorige uitspraak zegt het Hof dat dit verschil berust op een criterium dat de invoering ervan op dit ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoorden. Maar zo gaat het Hof verder, het willekeurig ontslag is een maatregel die er juist op gericht is om de toegekende niveaus van bescherming dichter bij elkaar te brengen. Om die reden staat willekeurig ontslag in verband met de nagestreefde doelstelling van de wetgever om de niveaus van bescherming geleidelijk dichter bij elkaar te brengen. De wetgever voert, aldus het Hof, een verschil in behandeling in, juist vanuit de bekommernis om een ander verschil in behandeling te compenseren, namelijk de opzeggingstermijn van de bedienden.

4. Arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 (nr. 125/2011)

4.1. Algemeen

Het Grondwettelijk Hof heeft in het arrest van 7 juli 2011 anders beslist dan in de twee vorige arresten en aan de weg van de geleidelijkheid een ultieme termijn gesteld. De wetgever heeft nog slechts twee jaar de tijd om de verschillende opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden weg te werken en een oplossing



uit te werken voor de ongelijke behandeling op het vlak van de carensdag. Zonder twijfel heeft de lange periode (18 jaar sinds de uitspraak van 1993) waarin slechts bescheiden stappen werden gezet tot toenadering van de twee statuten, in het nadeel gespeeld van de wetgever. Het Hof heeft hierbij vermoedelijk inspiratie geput uit een arrest van het Duitse Grondwettelijk Hof van 1990 (het zogenoemde “Bundesverfassungsgericht”), dat de verschillende opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden ongrondwettig beschouwde, maar de Duitse wetgever 3 jaar de tijd gaf om een einde te stellen aan de discriminatie.

4.2. Argumenten van het Grondwettelijk Hof

✓ **Het onderscheid op basis van het criterium van de aard van het verrichte werk is ongrondwettig**

Het hof herhaalt het standpunt van de twee vorige arresten. De wetgever heeft, door het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te doen steunen op de voornamelijk manuele respectievelijk intellectuele aard van het werk, verschillen in behandeling ingevoerd op grond van een criterium dat de invoering ervan op dat ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoorden. De verschillende opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden en het bestaan van een carensdag voor arbeiders alleen, zijn strijdig met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.

✓ **De wetgever heeft verschillende initiatieven tot harmonisatie genomen**

Het Hof herhaalt de vroegere standpunten dat het onderscheid niet onevenredig bevonden werd met een doelstelling (geleidelijke vervaging van de ongelijkheid) die slechts in opeenvolgende stadia kan worden bereikt. Vervolgens stelt het Hof vast dat er intussen enkele stappen tot toenadering werden gezet. Een aantal sectorale koninklijke besluiten voorzien gunstigere opzeggingstermijnen (op basis van artikel 61 §1 Arbeidsovereenkomstenwet). CAO 75 bepaalt gunstigere opzeggingstermijnen op basis van anciënniteit. Tenslotte wijzigt de Wet van 12 april 2011 tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het Interprofessioneel Akkoord, op substantiële wijze de opzeggingstermijnen, en getuigt hierbij van de uitdrukkelijke wil van de wetgever om stapsgewijs een verdere harmonisatie tot stand te brengen.

✓ **De toestand van manifeste ongrondwettigheid duurt te lang**

Maar de tijd waarover de wetgever beschikt om de vastgestelde ongrondwettige situatie te verhelpen is niet onbegrensd, zo stelt het Hof. Het doel van de geleidelijke harmonisatie waaraan de wetgever de voorkeur heeft gegeven in plaats van een plotselinge afschaffing van het onderscheid, verantwoordt niet langer, achttien jaar nadat het Hof het verschil in behandeling op grond van de aard van



het verrichte werk al als ongrondwettig heeft bestempeld, dat sommige verschillen in behandeling nog een tijd kunnen worden behouden, waardoor een toestand van manifeste ongrondwettigheid zou worden bestendigd.

✓ **De wetgever krijgt nog twee jaar tijd om de verschillen weg te werken**

Toch wil het Hof vermijden dat een niet-gemoduleerde vaststelling van ongrondwettigheid tot een aanzienlijke rechtsonzekerheid zou leiden, een groot aantal werkgevers in ernstige financiële moeilijkheden zou brengen, en de inspanningen van de wetgever van verdere harmonisatie zou kunnen doorkruisen. Dit brengt het Hof ertoe om enerzijds vast te stellen dat de verschillende opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden en de carensdag strijdig zijn met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel, maar anderzijds de gevolgen van de betwiste bepalingen tot uiterlijk 8 juli 2013 moeten gehandhaafd worden. Dan heeft de wetgever over een voldoende lange termijn kunnen beschikken om de harmonisatie van de statuten te voltooien.

5. Wat zijn de juridische gevolgen van dit arrest?

Het is moeilijk om vandaag met zekerheid de juridische gevolgen van het arrest te kunnen inschatten. Wij formuleren daarom een voorbehoud bij datgene wat hierna wordt geschetst. Het komt alleen aan de bevoegde rechtscolleges toe om de draagwijdte van dit historisch arrest te interpreteren en vast te stellen op welke manier deze rechtspraak moet worden toegepast.

5.1. Wat zijn de gevolgen voor werkgevers en werknemers vandaag?

Het rechtscollege dat de prejudiciële vraag heeft gesteld, evenals elk ander rechtscollege dat in dezelfde zaak uitspraak doet (bijvoorbeeld in hoger beroep), moeten voor de oplossing van het geschil naar aanleiding waarvan de prejudiciële vraag werd gesteld, zich voegen naar het antwoord dat het Hof op die vraag heeft gegeven¹.

Rechters in andere zaken kunnen het arrest ook niet zomaar naast zich neerleggen. Indien zij akkoord gaan met de zienswijze van het Grondwettelijk Hof, dan passen zij de rechtspraak toe. Indien zij het niet eens zijn met het standpunt van het Grondwettelijk Hof, dan moeten zij aan het Hof een (nieuwe) prejudiciële vraag stellen. Het is weinig waarschijnlijk dat het Hof in dat geval zou terugkomen op zijn eerdere uitspraak. De gevolgen van de uitspraak op grond van een prejudiciële vraag strekken dus verder dan op het eerste zicht zou blijken.

¹ Zie http://www.const-court.be/nl/voorstelling/voorstelling_bevoegdheid.html



Dit heeft tot gevolg dat voor zover de wetgever vóór 9 juli 2013 geen wijzigingen doorvoert:

- ✓ De huidige opzeggingstermijnen van de Arbeidsovereenkomstenwet, CAO 75 en de afwijkende sectorale regelingen van toepassing blijven.
- ✓ De regelingen met betrekking tot de carensdag tot 8 juli 2013 ongewijzigd van toepassing blijven.
- ✓ De nieuwe opzeggingsregeling die werd ingevoerd door de Wet van 12 april 2011 en die van toepassing is vanaf 1.01.2012 voor alle nieuwe arbeidsovereenkomst ook onverkort zal gelden.
- ✓ Alle andere verschillen in behandeling (o.m. de regeling van de jaarlijkse vakantie, de tijdelijke werkloosheid, etc.) van toepassing blijven. Daarover heeft het Grondwettelijk Hof geen uitspraak gedaan.

5.2. Wat zijn de gevolgen voor werkgevers en werknemers na 8 juli 2013?

✓ De wetgever moet de wetgeving aanpassen

Vanaf 9 juli 2013 zal het verschil in behandeling van arbeiders en bedienden wat betreft de opzeggingstermijnen en de carensdag ongrondwettig zijn. In principe betekent dit niet dat de wetgevende norm die strijdig bevonden wordt met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel automatisch uit de rechtsorde zal verdwijnen. Het komt aan de wetgever toe om de wetgeving aan te passen opdat de discriminaties stoppen. Dit betekent ook dat de wetgever volledig vrij is te bepalen op welke manier een gelijke behandeling wordt ingevoerd: bijvoorbeeld door de opzeggingstermijnen van de arbeiders op te trekken, of door de opzeggingstermijnen van de bedienden naar beneden aan te passen of door een heel nieuw ontslagrecht uit te werken dat op beide categorieën van toepassing zal zijn.

✓ Wat zullen de rechtbanken beslissen indien de wetgever de regeling met betrekking tot de opzeggingstermijnen voor arbeiders en de carensdag niet uiterlijk op 8 juli 2013 heeft aangepast?

Het is zeer waarschijnlijk dat de rechtscollages het arrest van 7 juli 2011 onverkort zullen toepassen en niet zullen overgaan tot het stellen van een nieuwe prejudiciële vraag met dezelfde inhoud.

▪ *Gevolgen ten aanzien van de carensdag*

Voor de carensdag heeft het Hof beslist dat enkel de alinea's 2 tot 4 van artikel 52 §1 Arbeidsovereenkomstenwet ongrondwettig zijn, wat neerkomt op een



eenvoudige afschaffing van de carensdag. Arbeiders zullen vanaf 9 juli 2013 genieten van de toepassing van artikel 52 §1 Arbeidsovereenkomstenwet, met uitzondering van de regeling van de carensdag.

▪ ***Gevolgen voor de opzeggingstermijnen van de arbeiders***

Het vaststellen van de ongrondwettigheid door het Hof leidt enkel tot de niet-toepasselijkheid van de onwettige bepaling. De rechter valt in dat geval terug op de algemene regeling, ofwel op de regeling die van toepassing was vóór de invoering van de vernietigde wet.

Dit algemeen rechtsbeginsel kan echter niet worden toegepast op de regeling van de opzeggingstermijnen voor arbeiders. Er bestaat om te beginnen geen algemene regeling waarop kan worden teruggevallen. De vroegere opzeggingstermijnen toepassen is evenmin mogelijk, omdat dan moet gekeken worden naar de regels van het burgerlijk wetboek van het einde van de negentiende eeuw.

Het is niet uitgesloten dat de arbeidshoven en –rechtbanken gebruik zullen maken van het principe van de zogenaamde “levelling-up”. Dit betekent dat bij het vaststellen van een discriminatie, de voordelen die de bevoordeelde groep geniet (in dit geval de opzeggingstermijnen van de bedienden) zullen worden toegepast op de benadeelde groep. Dit principe vloeit voort uit de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie dat voor het eerst werd toegepast in een geschil dat handelde over de loondiscriminatie tussen mannen en vrouwen. Het Hof van Cassatie heeft dit principe in een arrest van 27 januari 1994 bevestigd.

Dit zou dus betekenen dat werkgevers die arbeiders na 9 juli 2013 zouden ontslaan met de opzeggingstermijnen voor arbeiders, kunnen veroordeeld worden tot het betalen van een bijkomende vervangende opzeggingsvergoeding, berekend op basis van de opzeggingstermijnen van bedienden waarop het reeds toegekende gedeelte in mindering wordt gebracht.

✓ ***Overheidsaansprakelijkheid***

Het is niet uitgesloten dat de overheid zou kunnen geconfronteerd worden met schadeclaims van benadeelde werkgevers, omdat zij door een fout van de wetgevende macht (het niet tijdig aanpassen van de wetgeving) schade hebben geleden (de meerkost als gevolg van de toepassing van de veel hogere opzeggingstermijnen voor bedienden). Het Hof van Cassatie heeft in twee arresten van 2006 erkend dat de overheid aansprakelijk kan gesteld worden op grond van de artikelen 1382 en 1383 van het burgerlijk wetboek voor het vergoeden van de schade die het gevolg is van de fout in hoofde van de wetgevende macht wegens het niet aanpassen van een wettelijke bepaling. Nochtans zal niet elke beslissing van het Grondwettelijk Hof die leidt tot de vernietiging of de ongeldigheid van een



wettelijke bepaling ook de aansprakelijkheid van de overheid in het gedrang brengen. Het is noodzakelijk dat wordt aangetoond dat de overheid een fout heeft begaan in de uitoefening van haar bevoegdheden. In dat kader zou kunnen geoordeeld worden dat de overheid een voldoende lange termijn heeft gekregen (2 jaar expliciet en 18 jaar impliciet sinds het arrest van 1993) om de discriminerende wetgeving aan te passen en bijgevolg een fout kan worden aangewreven indien de wetgeving na 9 juli 2013 nog niet zou zijn aangepast.

Ondernemingen die de overheid aansprakelijk willen stellen, kunnen de overheid hetzij in de lopende procedure voor de arbeidsrechtbank in tussenkomst en vrijwaring roepen, hetzij na een veroordeling door de arbeidsrechtbank tot betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding een procedure inspannen bij de rechtbank van eerste aanleg om een schadevergoeding te eisen van de overheid.

Sommige rechtsgeleerden zijn zelfs van oordeel dat het niet uitgesloten is dat enkel de Belgische staat zou kunnen aangesproken worden tot het vergoeden van de door de arbeiders geleden schade wegens het voortbestaan van discriminerende wetgeving en de daaruit volgende nadelige behandeling. Zij zijn van oordeel dat de hoven- en rechtbanken niet zomaar de gunstigere opzeggingstermijnen van de bedienden kunnen opleggen aan werkgevers van ontslagen arbeiders.

5.3. Zou een beroep tot vernietiging, dat intussen kan worden ingesteld voor het Grondwettelijk Hof, nog bijkomende gevolgen kunnen teweegbrengen?

Elke belanghebbende kan binnen een termijn van 6 maanden na publicatie in het Belgisch Staatsblad van het arrest dat uitspraak doet op een prejudiciële vraag, een beroep tot vernietiging van de ongrondwettig verklaarde wetgevende norm instellen.

Het is zeker niet uitgesloten dat een dergelijk beroep tot vernietiging zou worden ingesteld, om de ongrondwettige bepalingen daarmee definitief uit de rechtsorde te doen verdwijnen. Het Grondwettelijk Hof zal in dat geval quasi zeker gebruik maken van de mogelijkheid om een termijn vast te stellen, en oordelen dat de ongrondwettig bepalingen pas vanaf 9 juli 2013 vernietigd worden. Een eventueel beroep tot vernietiging zal met andere woorden niets ten gronde wijzigen ten opzichte van de juridische gevolgen die voortvloeien uit het arrest van 7 juli 2011.

6. Conclusie

De wetgever heeft nog maar twee jaar de tijd om het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de opzeggingstermijn en de carensdag weg te werken.



Circulaire (-8-)
S.2011/050

Er zal dringend werk moeten gemaakt worden van de verdere toenadering van beide statuten. Een eerste belangrijke stap werd gezet in het ontwerp van interprofessioneel akkoord 2011-2011 dat ervoor kiest om een nieuw statuut gefaseerd in te voeren, met een evenwicht tussen enerzijds een billijke sociale bescherming en anderzijds de kostenneutraliteit voor de werkgevers. Er zal in die richting, weliswaar versneld, verder gewerkt moeten worden opdat tegen 8 juli 2013 het eenheidsstatuut een feit is.■

VBO-circulaires, copyright 2011 ©