

Rolnummer 593
Arrest nr. 20/94 van 3 maart 1994

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag gesteld door de arbeidsrechtbank te Gent inzake de n.v. Inter-Discount tegen V. De Saffel.

Het Arbitragehof,

samengesteld uit de voorzitters L. De Grève en M. Melchior, en de rechters L.P. Suetens, H. Boel, L. François, J. Delruelle en H. Coremans, bijgestaan door de griffier L. Potoms, onder voorzitterschap van voorzitter L. De Grève,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. Onderwerp van de prejudiciële vraag

Bij vonnis van 14 mei 1993, ontvangen ter griffie op 19 juli 1993, stelt de arbeidsrechtbank te Gent, vierde kamer, de volgende prejudiciële vraag :

Is artikel 82, §§ 2 en 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten strijdig met de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet, in zoverre het bepaalt dat de opzeggingstermijn die door een bediende met een jaarloon van hoogstens 650.000 frank in acht moet worden genomen, de helft bedraagt van die welke de werkgever ten aanzien van dezelfde bediende in acht moet nemen, zonder nochtans drie maanden te boven te mogen gaan, terwijl de opzeggingstermijn die door een bediende met een jaarloon van meer dan 650.000 frank in acht moet worden genomen, hetzij door de partijen, hetzij door de rechter wordt bepaald, zonder nochtans langer dan 4,5 of 6 maanden te mogen bedragen, naar gelang van de hoogte van het jaarloon, zodat deze opzeggingstermijn korter kan zijn dan die welke de bediende met een jaarloon van hoogstens 650.000 frank in acht moet nemen ?

II. De feiten en de rechtspleging in het bodemgeschil

1. V. De Saffel werd sinds 1 oktober 1982 door de n.v. Inter-Discount te Roeselare deeltijds tewerkgesteld als bediende (verkoopster-kassierster).

Bij schrijven van 8 april 1992 deelde zij mee dat zij « vanaf heden 8 april 1992 » ontslag nam omdat zij vanaf 1 mei 1992 een voltijdse betrekking had gevonden.

Bij aangetekend schrijven van 17 april 1992 meldde de n.v. Inter-Discount niet te kunnen instemmen met die wijze van ontslag; V. De Saffel diende een opzeggingstermijn van drie maanden in acht te nemen, eindigend op 31 juli 1992.

Op 30 april 1992 antwoordde zij dat zij reeds een andere overeenkomst had ondertekend en dat zij op 25 mei 1992 in dienst zou treden bij haar nieuwe werkgever. Bij aangetekend schrijven van 8 mei 1992 nam de n.v. Inter-Discount er nota van dat de verweerster de overeenkomst op 25 mei 1992 zou beëindigen zonder inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn.

Bij aangetekend schrijven van 25 mei 1992 werd de onwettige afwezigheid van de verweerster vanaf 18 mei 1992 vastgesteld. Aanspraak werd gemaakt op een opzeggingsvergoeding overeenstemmend met het loon gedurende het niet in acht genomen gedeelte van de opzeggingstermijn, te weten 2,5 maanden.

2. De n.v. Inter-Discount dagvaardt V. De Saffel op 21 augustus 1992 voor de arbeidsrechtbank tot betaling van die opzeggingsvergoeding.

De rechtbank stelt ambtshalve de vraag naar de overeenstemming van artikel 82, §§ 2 en 3, van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten met de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet op grond van navolgende overwegingen :

« Indien de opzeggingstermijn in acht te nemen door een bediende met een jaarloon van hoogstens 796.000 frank (1992) volgens artikel 82, § 2, laatste lid, van de Arbeidsovereenkomstenwet de helft moet bedragen van deze die de werkgever in acht dient te nemen, zonder nochtans langer dan 3 maanden te mogen zijn, volgt uit deze bepaling dat de duur van de opzeggingstermijn forfaitair is bepaald op de helft van deze van de werkgever, wat inzonderheid betekent dat hij niet korter mag zijn (zie CUYPERS, D., « Het ontslag door de werknemer », *Or.*, 1992, 2-3). Geheel anders is het bij de bedienden met een jaarloon van meer dan 796.000 frank (1992). Daar wordt

de opzeggingstermijn bij overeenkomst of door de rechter vastgesteld en is voor de door de bediende in acht te nemen opzeggingstermijn door artikel 82, § 3, laatste lid, van de Arbeidsovereenkomstenwet enkel een maximum bepaald. Van een forfait is er in elk geval geen sprake.

Dit impliceert dat een bediende met een jaarloon van 796.000 frank en minder en een anciënniteit van 5 tot 10 jaar altijd een opzeggingstermijn van 3 maanden in acht moet nemen terwijl de opzeggingstermijn van een bediende met een jaarloon van meer dan 796.000 frank en met dezelfde anciënniteit minder dan 3 maanden kan bedragen, ja zelfs aan 0 gelijk kan zijn (zie immers Cass., 19 juni 1989, *Arr. Cass.*, 1988-89, p. 1259).

Het is zeer de vraag op welke wijze dit wettelijk onderscheid kan verantwoord worden (zie o.a. VANNES, V., noot onder Cass., 19 juni 1989, *J.T.T.* 1989, p. 385).

De rechtbank acht het aangewezen aan het Arbitragehof ambtshalve een prejudiciële vraag dienaangaande te stellen (artikel 26 van de Bijzondere Wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof). »

III. *De rechtspleging voor het Hof*

Een expeditie van de verwijzingsbeslissing is ter griffie van het Hof ontvangen op 19 juli 1993.

Bij beschikking van dezelfde dag heeft de voorzitter in functie de rechters van de zetel van het Hof aangewezen conform de artikelen 58 en 59 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof.

De rechters-verslaggevers hebben geoordeeld dat er geen aanleiding was tot toepassing van artikel 71 of 72 van de organieke wet.

Van de verwijzingsbeslissing is kennisgegeven conform artikel 77 van de organieke wet bij op 13 augustus 1993 ter post aangetekende brieven.

Het bij artikel 74 van de organieke wet voorgeschreven bericht is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 26 augustus 1993.

De Ministerraad, Wetstraat 16, Brussel, heeft een memorie ingediend bij op 27 september 1993 ter post aangetekende brief.

Bij beschikking van 11 januari 1994 heeft het Hof de termijn waarbinnen het arrest moet worden gewezen, verlengd tot 10 juli 1994.

Bij beschikking van 20 januari 1994 heeft het Hof beslist dat de zaak in gereedheid is en de dag van de terechtzitting bepaald op 9 februari 1994.

Van die beschikking is kennisgegeven aan de Ministerraad evenals aan zijn advocaat bij op 20 januari 1994 ter post aangetekende brieven.

Op de terechtzitting van 9 februari 1994 :

- is Mr. P. Peeters, advocaat bij de balie te Brussel, verschenen voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers H. Boel en J. Delruelle verslag uitgebracht;
- is Mr. P. Peeters gehoord;
- is de zaak in beraad genomen.

De rechtspleging is gevoerd overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 62 en volgende van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof, die betrekking hebben op het gebruik van de talen voor het Hof.

IV. *In rechte*

- A -

Standpunt van de Ministerraad

A.1. De prejudiciële vraag heeft betrekking op het al dan niet discriminatoire karakter van de wijze waarop de opzeggingstermijn die *bedienden* in acht moeten nemen, wordt vastgesteld.

Bij arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993 heeft het Hof geoordeeld dat het onderscheid dat door artikel 82, §§ 2 en 3, wordt gemaakt tussen de duur van de opzeggingstermijn die door de *werkgever* in acht moet worden genomen, naargelang het een bediende van de ene of andere categorie betreft, de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet niet schendt.

A.2. De verschillen tussen de « hogere » en de « lagere » bedienden met betrekking tot de opzeggingstermijnen die zij in acht moeten nemen, zijn de volgende : de opzeggingstermijn die de « lagere » bediende in acht moet nemen, wordt forfaitair bepaald op de helft van de opzeggingstermijn die door de werkgever in acht moet worden genomen, en mag ten hoogste 3 maanden bedragen, terwijl de opzeggingstermijn die door de « hogere » bediende in acht moet worden genomen, wordt bepaald bij overeenkomst of door de rechter, en ten hoogste vier en een halve maand of zes maanden mag bedragen naargelang het inkomen al dan niet hoger is dan 1.675.000 frank (1993).

Die regels hebben tot gevolg dat de opzeggingstermijn die door de « lagere » bediende in acht moet worden genomen, steeds forfaitair wordt bepaald, en nooit minder dan anderhalve maand, noch meer dan drie maanden zal bedragen. Voor de « hogere » bediende wordt de opzeggingstermijn « vrij » bepaald, en bestaat er enkel een maximum van vier en een halve maand, respectievelijk van zes maanden. De opzeggingstermijn die door de « hogere » bediende in acht moet worden genomen, kan bijgevolg zowel identiek, langer als korter zijn dan de forfaitair bepaalde opzeggingstermijn die een « lagere » bediende met eenzelfde anciënniteit in acht moet nemen.

A.3. De overwegingen die de wetgever ertoe hebben gebracht die soepelheid in het bepalen van de duur van de opzeggingstermijn voor de « hogere » bedienden in te voeren, zijn complementair aan de motieven die het onderscheid verantwoorden tussen de duur van de opzeggingstermijn die de werkgever moet eerbiedigen ten aanzien van de ene of andere categorie van bedienden, en die door het Hof in het hierboven aangehaalde arrest zijn overgenomen.

Wanneer bepaalde werknemers, die binnen een onderneming met zwaardere verantwoordelijkheden zijn belast en die moeilijker een op het vlak van de arbeids- en inkomensvoorwaarden gelijkwaardige betrekking zullen vinden, enerzijds aanspraak kunnen maken op een betere bescherming van hun dienstbetrekking, moeten anderzijds ook de modaliteiten van de beëindiging van de dienstbetrekking van die werknemers soepeler kunnen worden aangepast aan de omstandigheden indien zij zelf een einde wensen te maken aan de arbeidsovereenkomst. Wanneer het inderdaad een dergelijke werknemer betreft, zal het naar gelang van de omstandigheden van het geval nu eens verantwoord zijn dat slechts een korte opzeggingstermijn wordt toegestaan, en dan weer dat een langere termijn in acht moet worden genomen. Het zijn de « hogere » bediende en de werkgever zelf, en in geval van betwisting de rechter, die deze feitelijke gegevens zullen evalueren en de gepaste opzeggingstermijn bepalen binnen de wettelijke beperkingen.

De wetgever vermag daarbij aan te nemen dat het jaarlijks loon boven een bepaalde grens een aanwijzing kan zijn voor de bijzondere aard van de door de bediende verrichte arbeid.

A.4. Het betwiste onderscheid dient trouwens in een ruimer kader te worden geplaatst. In de onderhavige zaak kan worden vastgesteld dat de rechtsregels die de rechtspositie van respectievelijk de bedienden met een jaarloon van niet meer dan 838.000 frank en de bedienden met een jaarloon hoger dan 838.000 frank, beheersen, niet op een stelselmatige wijze de leden van één der vermelde categorieën bevoordelen. Eerder moet worden

vastgesteld dat de verschillen nu eens in het voordeel van de ene categorie van bedienden zijn opgesteld, dan weer een andere categorie begunstigen. Terwijl de « hogere » bedienden meer faciliteiten genieten bij het vaststellen van de opzeggingstermijn (die bijgevolg, wat de duur ervan betreft, niet steeds gunstiger zal zijn dan de termijn voor de « lagere » bedienden), genieten de « lagere » bedienden de regel dat een concurrentiebeding hen niet tegenstelbaar is (artikel 65 *juncto* artikel 86 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten).

A.5. De bepalingen van artikel 82, §§ 2 en 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten schenden derhalve niet de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet in zoverre zij een verschillende termijn vaststellen voor de door bedienden gegeven opzegging naargelang het jaarlijks loon al dan niet hoger is dan 838.000 frank.

- B -

B.1. Artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Belgisch Staatsblad*, 22 augustus 1978, *err. Belgisch Staatsblad*, 30 augustus 1978) in de versie die door de prejudiciële vraag wordt aangewezen, bepaalde :

« § 1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

§ 2. Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 650.000 frank, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, ten minste drie maanden voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn.

Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, worden de in het eerste en tweede lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie maanden mogen te boven gaan.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 650.000 frank overschrijdt worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever, mag de opzeggingstermijn niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, mag de opzeggingstermijn niet langer zijn dan vier en een halve maand indien het jaarlijks loon hoger is dan 650.000 frank zonder 1.300.000 frank te overschrijden, noch langer dan zes maanden indien het jaarlijks loon 1.300.000 frank overschrijdt.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat. »

B.2. Met ingang van 1 januari 1993 werden die bedragen met toepassing van artikel 131 van voormelde wet gebracht op respectievelijk 838.000 frank en 1.675.000 frank (Bericht verschenen in het *Belgisch Staatsblad* van 3 december 1992).

B.3. De grondwettelijke regels van de gelijkheid en de niet-discriminatie sluiten 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 gelijkheidsbeginsel is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

B.4. De paragrafen 2 en 3 van artikel 82 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten voorzien in verschillende modaliteiten voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst door bedienden, naargelang het jaarlijks loon niet hoger is dan het geïndexeerde bedrag van 650.000 frank, hoger is dan 650.000 frank zonder 1.300.000 frank te overschrijden of dit laatste bedrag overschrijdt. Die modaliteiten hebben betrekking op de duur van de opzeggingstermijn en op de wijze waarop die duur wordt vastgesteld. De gestelde prejudiciële vraag beoogt alleen het al dan niet discriminatoire karakter van de duur van de opzeggingstermijn die verschilt naargelang de opzegging is gegeven door een bediende van de ene of de andere categorie.

B.5. De regeling in de paragrafen 2 en 3 van artikel 82 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten behandelt de drie categorieën van bedienden op verschillende wijze wat de door hen in acht te nemen opzeggingstermijnen betreft. Terwijl voor de bedienden met een jaarlijks loon dat niet hoger is dan 650.000 frank de opzeggingstermijn wordt bepaald naargelang van hun anciënniteit, met een maximum van drie maanden, wordt de door de hogere bedienden in acht te nemen opzeggingstermijn bepaald hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter, met een maximum van, naargelang van het geval, vier en een halve maand of zes maanden.

B.6. De wetgever heeft het criterium van het jaarlijks loon, dat geacht wordt in zekere mate

uitdrukking te geven aan de onderscheiden verantwoordelijkheidsniveaus, gehanteerd voor het bepalen van de door de bedienden in acht te nemen opzeggingstermijn. In het geval van de lagere bedienden heeft hij die opzeggingstermijn forfaitair bepaald, met een maximum van drie maanden. Voor de hogere bedienden heeft de wetgever zich ertoe beperkt de maximumtermijn te bepalen, respectievelijk op vier en een halve maand en op zes maanden. Hij heeft het in die gevallen aan de partijen zelf, en bij gebreke van akkoord, aan de rechter overgelaten, de in acht te nemen termijn te bepalen. De wetgever kan voor die gevallen terecht van oordeel zijn dat de partijen het best zelf, dan wel de rechter, na afweging van de respectieve belangen, de *in concreto* in acht te nemen termijn kunnen bepalen. Het door de wet gemaakte onderscheid tussen drie categorieën van bedienden, wat de door hen in acht te nemen opzeggingstermijnen betreft, is dan ook niet kennelijk onredelijk.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

De paragrafen 2 en 3 van artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten schenden de artikelen 10 en 11 van de Grondwet (vroegere artikelen 6 en 6*bis*) niet, in zoverre zij een verschillende termijn vaststellen voor de door de bediende gegeven opzegging naargelang van het bedrag van het jaarlijks loon.

Aldus uitgesproken in het Nederlands en het Frans, conform artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof, op de openbare terechtzitting van 3 maart 1994.

De griffier,

De voorzitter,

L. Potoms

L. De Grève