

Het Grondwettelijk Hof schept duidelijkheid over mogelijke discriminatie inzake opzeggingstermijnen tussen arbeiders en bedienden, ontslagen in “overgangperiode”



In zijn arrest van 21 januari 2016 heeft het Grondwettelijk Hof zich uitgesproken over het mogelijk discriminatoir karakter van ontslagen die plaatsvonden na het verstrijken van de deadline die aan de wetgever werd gegeven om de discriminatie tussen bedienden en arbeiders inzake opzeggingstermijnen weg te werken (8 juli 2013), doch vóór de inwerkingtreding van de Wet

Eenheidsstatuut (1 januari 2014): de (discriminatoire) gevolgen van de Arbeidsovereenkomstenwet inzake opzeggingstermijnen van de Arbeidsovereenkomstenwet moeten worden gehandhaafd tot 31 december 2013.

Daar waar het Grondwettelijk Hof enerzijds het discriminerend karakter van het verschil in behandeling tussen bedienden en arbeiders wat de duur van de opzeggingstermijnen betreft, bevestigde, nuanceerde het Hof anderzijds onmiddellijk door te stellen dat er een billijk evenwicht dient te worden nagestreefd tussen het belang dat elke situatie die strijdig is met de Grondwet wordt verholpen, en de bekommernis dat bestaande toestanden en gewekte verwachtingen na verloop van tijd niet meer in het gedrang worden gebracht.

In die context stelde het Hof vast dat het doel van de harmonisatie uiteindelijk werd bereikt (ook al werd de deadline van 8 juli 2013 met enkele maanden overschreden), zodat dat dienvolgens diende onderzocht te worden of een *“niet-gemoduleerde vaststelling van ongrondwettigheid”* zou afwegen tegen de verstoring die zij voor de rechtsorde zou meebrengen. Het Grondwettelijk Hof beantwoordde deze vraag negatief. Een niet-gemoduleerde vaststelling van ongrondwettigheid zou immers leiden tot een aanzienlijke rechtsonzekerheid *“omdat de verwijzende rechter, de rechters bij wie dezelfde zaak aanhangig zou worden gemaakt en elke rechter bij wie een identieke zaak aanhangig zou worden gemaakt geen expliciete grond meer zouden hebben om het bedrag van de compenserende opzeggingsvergoeding van een bediende die is ontslagen [...] te bepalen.”*

Het Grondwettelijk Hof concludeerde dan ook niet tot de ongrondwettelijkheid en zegde voor recht dat de gevolgen van de kwestieuze wetsbepalingen dienen gehandhaafd te worden tot 31 december 2013.

Aangezien dit arrest enkel betrekking heeft op ontslagen doorgevoerd in een zeer beperkte periode (9 juli 2013 – 31 december 2013), zullen de gevolgen van dit arrest in hoofdzaak beperkt blijven tot reeds hangende procedures met betrekking tot reeds doorgevoerde ontslagen.

JOYN Bruxelles/Brussel

Chaussée de La Hulpe 177/6 Terhulpesteenweg
Bruxelles 1170 Brussel
Tel: +32 (0)2 738 02 80

JOYN Paris

Rue Anatole de la Forge, 9
75012 Paris
Tel: +33 (0)1 83 64 56 40

Toch meen ik dat dit arrest ons mogelijkwijze ook iets leert naar de toekomst toe. Er valt immers niet uit te sluiten dat de redenering die het Grondwettelijk Hof erop nahoudt (discriminatie vs. rechtsonzekerheid) nog zal terugkeren in latere arresten waarin eventuele latere prejudiciële vragen met betrekking tot de Wet Eenheidsstatuut zullen moeten beantwoord worden (men denke bijvoorbeeld aan het feit dat de Wet Eenheidsstatuut met betrekking tot de loopbaanjaren vóór 1 januari 2014 eigenlijk de discriminatie tussen arbeiders en bedienden niet heeft weggewerkt).

Karel MORTIER
kmortier@joynlegal.be

JOYN Bruxelles/Brussel

Chaussée de La Hulpe 177/6 Terhulpesteenweg
Bruxelles 1170 Brussel
Tel: +32 (0)2 738 02 80

JOYN Paris

Rue Anatole de la Forge, 9
75012 Paris
Tel: +33 (0)1 83 64 56 40