

Grondwettelijk Hof vernietigt deel eenheidsstatuut: einde verkorte opzeggingstermijnen in de bouwsector en aanverwante sectoren

1. De context

Het eenheidsstatuut maakte vanaf 01/01/2014 een einde aan het historische verschil in opzeggingstermijnen van arbeiders en bedienden, waarbij evenwel afwijkende opzeggingstermijnen werden bepaald voor sommige sectoren.

Er werd echter een tijdelijke uitzondering voorzien tot 31/12/2017 in bepaalde sectoren - waaronder de bouw, kleding, diamant, ...- waarbij lagere opzeggingstermijnen werden bepaald, geïnspireerd op cao 75, tenzij de sectoren er sneller voor kozen over te schakelen naar het algemene systeem.

Na afloop van deze tijdelijke uitzondering op 01/01/2018 zullen de termijnen berekend worden zoals voor alle andere werknemers.

Naast de tijdelijke uitzondering werd ook een blijvende uitzondering, onbepaald in de tijd, ingevoerd, die ook na 01/01/2018 zou voortduren, voor werknemers die geen vaste plaats van tewerkstelling hebben en die gewoonlijk hun werkzaamheden uitoefenen op tijdelijke en mobiele werkplaatsen.

Voor deze werknemers voorziet de wet op het eenheidsstatuut permanent lagere opzeggingstermijnen.

Hiermee werden voornamelijk de arbeiders in de bouwsector geïmponeerd, maar ook werknemers van de metaalsector en de houtwerking kunnen hieronder vallen.

Het was te verwachten, dat door de invoering van een nieuw verschil in behandeling, de vakbonden naar het grondwettelijk hof zouden stappen om deze ongelijke behandeling aan te vechten.

2. Het arrest

Op 17/09/2015 velde het Hof zijn langverwachte arrest inzake het beroep tot vernietiging van artikel 70, §4 van de wet van 26/12/2013 (structurele afwijking).

Navolgende punten werden aangevochten:

- Het verschil in behandeling tussen de werknemers waarvoor blijvende verkorte opzeggingstermijnen gelden en alle andere werknemers, waarop de algemene opzeggingstermijnen van toepassing zijn.
- Het verschil in behandeling tussen de arbeiders die vallen onder de structurele uitzondering en de arbeiders die vallen onder de tijdelijke uitzondering.

Het tijdelijke uitzonderingsregime is volgens het grondwettelijk hof nog te verantwoorden bij wijze van overgangsmaatregel, gelet op de moeizame onderhandelingen die de invoering van het eenheidsstatuut vooraf gingen.

Er wordt verder aangehaald dat een verlenging van de opzeggingstermijnen een risico met zich zou meebrengen dat contracten van onbepaalde duur zouden worden omgezet in contracten van bepaalde duur.

Toch is het hof van mening dat geen objectieve gegevens worden aangedragen die aantonen dat dit risico enkel zou bestaan voor deze specifieke categorie van werknemers, waardoor het verschil in behandeling in sé onverantwoord is.

De blijvende uitzondering berust volgens het hof niet op een redelijke verantwoording en is in strijd met het gelijkheidsbeginsel.

Aangezien een plotse gelijkschakeling naar het niveau van de algemene opzeggingstermijnen een rechtsonzekerheid met zich zou meebrengen en bepaalde werkgevers in grote financiële moeilijkheden zou kunnen brengen, matigt het hof de gevolgen van de vernietiging.

De gevolgen van de structurele uitzondering blijven gehandhaafd tot 31/12/2017, zijnde dezelfde datum waarop de tijdelijke uitzondering uitdooft.

Ook het artikel m.b.t. de ontslagcompensatievergoeding, de vergoeding toegekend aan arbeiders met een bepaalde anciënniteit ter compensatie van de lagere opzeggingstermijnen voor 01/01/2014, werd gedeeltelijk vernietigd, daar waar het de "uitzonderingssectoren" uitsloot van het recht op deze vergoeding.

Ook hier dienen de gevolgen van de uitsluiting op de ontslagcompensatievergoeding te worden gehandhaafd tot 31/12/2017.

3. Besluit

Het Hof heeft met dit arrest beslist in de lijn van de eerdere arresten m.b.t. het verschil tussen arbeiders en bedienden en de idee van het eenheidsstatuut, wat echter een hele schok kan veroorzaken in de bouwsector, aangezien vanaf 2018 een opzeggingstermijn tot 5 keer hoger kan liggen dan de verkorte opzeggingstermijnen die tot dan van toepassing waren.

Of de contracten van onbepaalde duur effectief in het gedrang komen, gezien werkgevers meer beroep zullen doen op contracten bepaalde duur, zal de toekomst uitwijzen.

Sven Mertens

Karolien Calluy

LM&DS advocaten heeft getracht deze tekst zo correct mogelijk op te stellen. Er werd echter voorrang gegeven aan het opstellen van een begrijpelijk document dat de krachtlijnen weergeeft zodat dit leemtes en onnauwkeurigheden zal bevatten. Er wordt door LM&DS advocaten en de medewerkers geen aansprakelijkheid aanvaard m.b.t. de inhoud van dit document.