# Grondwettelijk Hof (Arbitragehof): Arrest van 6 Juli 2017 (België). RG 86/2017

* Date : 06-07-2017
* Language : Dutch
* Section : Case law
* Source : Justel N-20170706-2
* Role number : 86/2017

Het Grondwettelijk Hof,
samengesteld uit de voorzitters J. Spreutels en E. De Groot, en de rechters L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet en R. Leysen, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter J. Spreutels,
wijst na beraad het volgende arrest :
I. Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging
Bij vonnis van 14 april 2016 in zake F.J. tegen de gemeente Evere, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 19 april 2016, heeft de Franstalige Arbeidsrechtbank te Brussel de volgende prejudiciële vragen gesteld :
« 1. Schenden de artikelen 32, 3°, en 37, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in die zin geïnterpreteerd dat zij een beletsel vormen voor het recht van een door een overheid tewerkgestelde werknemer om vóór zijn ontslag te worden gehoord, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, terwijl dat recht, overeenkomstig het adagium ' audi alteram partem ', wordt gewaarborgd voor de statutaire ambtenaren ?
2. Schenden dezelfde artikelen, in die zin geïnterpreteerd dat zij geen beletsel vormen voor het recht van een door een overheid tewerkgestelde werknemer om vóór zijn ontslag te worden gehoord, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet ? ».
(...)
III. In rechte
(...)
B.1. De artikelen 32 en 37, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepalen :
« Art. 32. Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen te niet gaan, nemen de verbintenissen voortspruitende uit de door deze wet geregelde overeenkomsten een einde :
1° door afloop van de termijn;
2° door voltooiing van het werk, waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
3° door de wil van een der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, of ingeval een dringende reden tot beëindiging voorhanden is;
4° door de dood van de werknemer;
5° door overmacht ».
« Art. 37. § 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere.
Op straffe van nietigheid dient de kennisgeving van de opzegging het begin en de duur van de opzeggingstermijn te vermelden.
Indien de opzegging uitgaat van de werknemer, geschiedt de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid, door afgifte aan de werkgever van een geschrift. De handtekening van de werkgever op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving. De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.
Indien de opzegging uitgaat van de werkgever, kan de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid enkel geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat de werknemer die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.
In afwijking van het vorige lid kan in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart ressorteren de kennisgeving van de opzegging door de werkgever evenwel ook geschieden door afgifte aan de werknemer van een geschrift. De handtekening van de werknemer op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving ».
B.2.1. In de eerste prejudiciële vraag wordt het Hof verzocht zich uit te spreken over de bestaanbaarheid, met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van de artikelen 32, 3°, en 37, § 1, van de voormelde wet van 3 juli 1978, in die zin geïnterpreteerd dat zij een beletsel vormen voor het recht van een door een overheid tewerkgestelde werknemer om vóór zijn ontslag te worden gehoord, terwijl dat recht, overeenkomstig het adagium audi alteram partem, wordt gewaarborgd voor de statutaire ambtenaren.
In de tweede prejudiciële vraag wordt het Hof verzocht zich uit te spreken over de bestaanbaarheid, met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van diezelfde artikelen, in die zin geïnterpreteerd dat zij geen beletsel vormen voor het recht van een door een overheid tewerkgestelde werknemer om vóór zijn ontslag te worden gehoord.
B.2.2. Uit de motivering van de verwijzingsbeslissing blijkt dat bij de verwijzende rechter een vordering is ingesteld door een door de gemeente Evere ontslagen contractuele werknemer, vordering die ertoe strekt die gemeente te veroordelen tot de betaling van sommen als materiële en morele schadevergoeding.
Ten aanzien van de vergelijkbaarheid
B.3. De omstandigheid dat de door een overheid tewerkgestelde werknemers en de statutaire ambtenaren zich in verschillende juridische situaties zouden bevinden die bestaan uit de arbeidsovereenkomst en het statuut, volstaat niet, in tegenstelling tot hetgeen de Ministerraad aanvoert, om te kunnen oordelen dat die categorieën van personen niet met elkaar zouden kunnen worden vergeleken : in beide gevallen gaat het immers erom de voorwaarden te bepalen waaronder voor die personen op geldige wijze een einde kan worden gemaakt aan hun betrekking.
Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag
B.4. In de interpretatie die, in de formulering van de eerste prejudiciële vraag, door de verwijzende rechter in aanmerking is genomen, staan de artikelen 32, 3°, en 37, § 1, van de voormelde wet van 3 juli 1978 een overheid toe een werknemer met wie zij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, te ontslaan zonder die overheid ertoe te verplichten die werknemer vooraf te horen.
Het komt in de regel aan de verwijzende rechter toe de bepalingen die hij toepast te interpreteren, onder voorbehoud van een kennelijk verkeerde lezing van de in het geding zijnde bepalingen, hetgeen te dezen niet het geval is. Bij een arrest van 12 oktober 2015 heeft het Hof van Cassatie trouwens geoordeeld :
« 5. De regeling inzake de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur waarin de voormelde wetsbepalingen voorzien, verplicht een werkgever niet om een werknemer te horen alvorens over te gaan tot diens ontslag.
Aan die regeling die overeenkomstig artikel 1, tweede lid, Arbeidsovereenkomstenwet ook de overeenkomsten beheerst van de werknemers tewerkgesteld door de gemeenten en wier toestand niet statutair geregeld is, kan geen afbreuk worden gedaan op grond van een algemeen beginsel van behoorlijk bestuur » (Cass., 12 oktober 2015, Arr. Cass., 2015, nr. 595).
Het Hof onderzoekt het verschil in behandeling bijgevolg in de interpretatie van de verwijzende rechter.
B.5. Door een overheid toe te staan een werknemer met wie zij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, te ontslaan, zonder die overheid ertoe te verplichten die werknemer vooraf te horen, doen de artikelen 32, 3°, en 37, § 1, van de wet van 3 juli 1978 een verschil in behandeling ontstaan tussen die werknemers en de statutaire ambtenaren, die, overeenkomstig het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur audi alteram partem, het recht hebben te worden gehoord.
B.6.1. De statutaire personeelsleden zijn in beginsel niet vergelijkbaar met contractuele personeelsleden, aangezien ze zich in een grondig verschillende rechtspositie bevinden. De verschillende rechtsregels die de arbeidsverhouding van beide categorieën van personeelsleden beheersen, verhinderen echter niet dat ze zich, ten aanzien van een in hun rechtsvordering voor een rechter gestelde rechtsvraag, in een vergelijkbare situatie bevinden.
B.6.2. De specifieke kenmerken die het statuut ten opzichte van de arbeidsovereenkomst vertoont, kunnen naar gelang van het geval worden geanalyseerd als voordelen (dat is met name het geval voor de grotere vastheid van betrekking of de pensioenregeling, die voordeliger is), of als nadelen (zoals het veranderlijkheidsbeginsel, de discretie- en neutraliteitsplicht of de regeling inzake de cumulatie of de onverenigbaarheden).
Die specifieke kenmerken dienen evenwel alleen in aanmerking te worden genomen in het licht van het onderwerp en de finaliteit van de in het geding zijnde bepalingen. In dat opzicht blijkt niet dat de werknemer van een overheid die zijn opzegging krijgt, zich ten aanzien van de toepassing van het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur audi alteram partem in een verschillende situatie bevindt naargelang hij als statutair ambtenaar dan wel als contractueel personeelslid in dienst is genomen.
B.7. Het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur audi alteram partem legt de overheid de verplichting op de persoon ten aanzien van wie, om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, een ernstige maatregel wordt overwogen, voorafgaandelijk te horen.
Dat beginsel is aan de overheid opgelegd wegens haar bijzondere aard, namelijk dat zij noodzakelijkerwijs als behoedster van het algemeen belang handelt en dat zij met volle kennis van zaken moet beslissen wanneer zij een ernstige maatregel neemt die verband houdt met het gedrag of de persoon van de adressaat ervan.
Het beginsel audi alteram partem houdt in dat het personeelslid dat wegens een negatieve beoordeling van zijn gedrag een ernstige maatregel dreigt te ondergaan, daarvan vooraf op de hoogte wordt gebracht en zijn opmerkingen dienstig kan doen gelden. Het objectieve verschil tussen de statutaire arbeidsrelatie en de contractuele arbeidsrelatie kan, voor de personeelsleden van een overheid, een verschil in behandeling bij de uitoefening van het door het beginsel van behoorlijk bestuur audi alteram partem gewaarborgde recht niet verantwoorden.
B.8. Uit hetgeen voorafgaat blijkt dat de artikelen 32, 3°, en 37, § 1, van de voormelde wet van 3 juli 1978, in die zin geïnterpreteerd dat zij een overheid toestaan een werknemer met wie zij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten te ontslaan om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, zonder ertoe gehouden te zijn die werknemer vooraf te horen, niet bestaanbaar zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.
B.9. Samen met de verwijzende rechter merkt het Hof echter op dat de in het geding zijnde bepalingen anders kunnen worden geïnterpreteerd zoals hij doet in de tweede prejudiciële vraag.
Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag
B.10. In de interpretatie die, in de formulering van de tweede prejudiciële vraag, door de verwijzende rechter in aanmerking wordt genomen, beletten de artikelen 32, 3°, en 37, § 1, van de voormelde wet van 3 juli 1978 een gemeente, in haar hoedanigheid van administratieve overheid, niet om het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur audi alteram partem in acht te nemen en de werknemer te horen alvorens tot het ontslag over te gaan.
In die interpretatie is het verschil in behandeling onbestaande en zijn de in het geding zijnde bepalingen niet onbestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.
Om die redenen,
het Hof
zegt voor recht :
- De artikelen 32, 3°, en 37, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in die zin geïnterpreteerd dat zij een beletsel vormen voor het recht van een door een overheid tewerkgestelde werknemer om vóór zijn ontslag, om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, te worden gehoord, schenden de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.
- Dezelfde bepalingen, in die zin geïnterpreteerd dat zij geen beletsel vormen voor het recht van een door een overheid tewerkgestelde werknemer om vóór zijn ontslag, om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, te worden gehoord, schenden de artikelen 10 en 11 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 6 juli 2017.
De griffier,
P.-Y. Dutilleux
De voorzitter,
J. Spreutels