

Rolnummer 6674
Arrest nr. 73/2018 van 7 juni 2018

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vragen over artikel 4, 3°, van de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs, gesteld door het Hof van Cassatie.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters J. Spreutels en A. Alen, en de rechters L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke en R. Leysen, bijgestaan door de griffier F. Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter J. Spreutels,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* * *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging*

Bij arrest van 29 mei 2017 in zake N.S. tegen de nv « Saint-Gobain Sekurit Benelux », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 12 juni 2017, heeft het Hof van Cassatie de volgende prejudiciële vragen gesteld :

« Schendt artikel 4, 3°, van de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs de artikelen 10 en 11 van de Grondwet doordat het, ten aanzien van de preventieadviseur die is ontslagen in het geval van een collectief ontslag waarop de procedures vastgesteld krachtens hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling van toepassing zijn, de toepassing uitsluit van de in de wet van 20 december 2002 bedoelde procedures voor de preventieadviseur wiens individueel ontslag wordt overwogen ?

Schendt artikel 4, 3°, van de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs de artikelen 10 en 11 van de Grondwet doordat het de toepassing van die beschermingsprocedures uitsluit ten aanzien van elke preventieadviseur in het voormelde geval van collectief ontslag, zonder een onderscheid te maken naargelang de werkgever al dan niet ertoe gehouden blijft na het collectief ontslag over een preventieadviseur te beschikken binnen het personeel, naargelang hij op dat ogenblik tenminste twintig of, daarentegen, minder dan twintig werknemers tewerkstelt ? ».

Memories en memories van antwoord zijn ingediend door :

- N.S., bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. P. Vanlersberghe, advocaat bij de balie te Brussel, en Mr. H. Deckers, advocaat bij de balie te Luik;

- de nv « Saint-Gobain Construction Products Belgium » (voordien de nv « Saint-Gobain Sekurit Benelux »), bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. B. Paquot, advocaat bij de balie te Brussel;

- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. J. Clesse, advocaat bij de balie te Luik.

Bij beschikking van 28 maart 2018 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers J.-P. Snappe en L. Lavrysen te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen is, dat geen terechtzitting zal worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek heeft ingediend om te worden gehoord, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten zullen worden gesloten op 25 april 2018 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 25 april 2018 in beraad genomen.

De bepalingen van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de rechtspleging en het gebruik van de talen werden toegepast.

II. De feiten en de rechtspleging in het bodemgeschied

N.S. is een ex-bediende met een arbeidsovereenkomst van de nv « Saint-Gobain Sekurit Benelux ». Hij heeft er de functie van preventieadviseur uitgeoefend sinds maart 1985.

In de loop van het jaar 2009 ging de nv « Saint-Gobain Sekurit Benelux » over tot een collectief ontslag in het kader waarvan de arbeidsovereenkomst van N.S. werd beëindigd.

Naar aanleiding van zijn ontslag dagvaardde die laatste, op 2 augustus 2011, de nv « Saint-Gobain Sekurit Benelux » voor de Arbeidsrechtbank te Namen teneinde haar veroordeling tot schadevergoeding te verkrijgen wegens de niet-naleving van de procedure die is vastgelegd in artikel 5 van de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.

Bij een vonnis van 15 oktober 2012 verwierp de Arbeidsrechtbank de vordering van N.S.

Op 24 juni 2013 stelde N.S. hoger beroep in tegen die beslissing voor het Arbeidshof te Luik dat, bij een arrest van 11 december 2014, het hoger beroep verwerpt. Het Hof had onder meer vastgesteld dat « de ontslagen in het kader van het collectief ontslag voortvloeien uit de erkende en bewezen economische situatie van de werkgever [...] ».

N.S. stelde vervolgens een voorziening in cassatie in tegen het arrest van het Arbeidshof.

Het is in het kader van de cassatieprocedure dat de verwijzende rechter, bij een arrest van 29 mei 2017, de twee hiervoor weergegeven prejudiciële vragen heeft gesteld.

III. In rechte

- A -

Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag

A.1. N.S. is van mening dat artikel 4, 3^o, van de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs (hierna : de wet van 20 december 2002) de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt. Een preventieadviseur moet beschermd worden tegen druk of represailles van de werkgever in geval van een collectief ontslag. Het is dus niet verantwoord dat de ontslagbescherming van de preventieadviseur in dat geval wordt opgeheven.

N.S. doet in dat verband gelden dat de bescherming van de personeelsvertegenwoordigers waarin de wet 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (hierna : de wet van 19 maart 1991) voorziet, niet wordt opgeheven in geval van een collectief ontslag. Een preventieadviseur beschikt daarentegen zelfs niet over de mogelijkheid om de reden van zijn ontslag *a posteriori* te betwisten voor de arbeidsrechtbank.

Het doel van de wetgever, dat erin bestaat de preventieadviseur in staat te stellen om zijn opdracht in volle onafhankelijkheid uit te oefenen, wordt dus niet bereikt.

A.2. De nv « Saint-Gobain Sekurit Benelux » oordeelt dat het ontslag van een preventieadviseur in het kader van een collectief ontslag in wezen een ontslag is dat geen betrekking heeft op de persoon van de werknemer.

De wetgeving inzake herstructurering biedt overigens voldoende waarborgen tegen een discriminatie.

De algemene criteria die bepalen welke werknemers worden ontslagen in het kader van een collectief ontslag, worden immers vastgesteld in overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers van de onderneming of, op zijn minst, na ze ervan op de hoogte te hebben gesteld.

Op dezelfde wijze behoudt een preventieadviseur de mogelijkheid om voor de arbeidsgerechten een vergoeding te vorderen, indien hij de redenen van zijn ontslag betwist.

In werkelijkheid is het de andersluidende stelling die aanleiding geeft tot een discriminatie tussen de preventieadviseurs en de andere werknemers die worden ontslagen in het kader van een collectief ontslag.

Ten slotte is, volgens de nv « Saint-Gobain Sekurit Benelux », de regeling van de wet van 20 december 2002 niet vergelijkbaar met die van de wet van 19 maart 1991 omdat de vertegenwoordigers van het personeel actief optreden in de procedure tot collectief ontslag, zodat een handhaving van hun bescherming gerechtvaardigd is.

A.3. De Ministerraad gedraagt zich naar het oordeel van het Hof met betrekking tot de vergelijkbaarheid van de onderzochte situaties en voert vervolgens aan dat het redelijk verantwoord is dat de bescherming van de preventieadviseur door de wet van 20 december 2002 niet van toepassing is bij een collectief ontslag. Uit de definitie zelf van het begrip « collectief ontslag » volgt dat dit plaatsvindt om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers. Bovendien maakt de aan het collectief ontslag voorafgaande informatie- en raadplegingsprocedure een aan het ontslag voorafgaande controle mogelijk door onder meer de personeelsvertegenwoordigers.

De Ministerraad oordeelt voorts dat een handhaving van de bescherming van de preventieadviseur in geval van een collectief ontslag tot bijzondere voordelen voor de preventieadviseur leidt, in vergelijking met de andere werknemers.

Nog volgens de Ministerraad wordt aan de preventieadviseur niet elk beroep ontzegd in geval van een ontslag om redenen die verbonden zijn aan zijn persoon. Enerzijds heeft de wetgever in specifieke sancties voorzien, bij een collectief ontslag, wanneer de werkgever de informatie- en raadplegingsprocedure niet heeft nageleefd. Anderzijds kan de preventieadviseur een zaak aanhangig maken bij de arbeidsgerechten om een schadevergoeding te eisen.

A.4. N.S. beklemtoont, in zijn memorie van antwoord, dat het ontslag van een preventieadviseur in het kader van een collectief ontslag niet toelaat uit te sluiten dat het mogelijk plaatsvindt om redenen die te maken hebben met de onafhankelijkheid van de preventieadviseur.

N.S. preciseert vervolgens dat de procedure van informatie en raadpleging van de personeelsvertegenwoordigers in geval van een collectief ontslag een voornamelijk collectieve procedure is die losstaat van de kwestie van het individuele ontslag van de preventieadviseur.

Volgens N.S. gaat het overigens niet erom het individuele ontslag van een preventieadviseur en het ontslag dat plaatsvindt in het kader van een collectief ontslag met elkaar te vergelijken, maar de situatie van een preventieadviseur die is ontslagen in het kader van een collectief ontslag en de situatie van iedere andere werknemer die een specifieke ontslagbescherming geniet met elkaar te vergelijken. Er bestaan immers een groot aantal mechanismen voor ontslagbescherming ten gunste van andere werknemers; de werkgever moet in dat geval de werkelijkheid van de reden van het ontslag aantonen, zelfs bij een collectief ontslag.

N.S. geeft ten slotte aan dat een preventieadviseur geen oplossing kan vinden in de theorie van het rechtsmisbruik omdat de bewijslast van de fout van de werkgever en van de schade die de preventieadviseur heeft geleden, in dat geval op die laatste rust.

A.5. De nv « Saint-Gobain Sekurit Benelux » antwoordt dat, aangezien de motivering van het ontslag door de werkgever louter economisch is in geval van een collectief ontslag, de toepassing van de bij de wet van 20 december 2002 ingevoerde procedure enkel ertoe zou kunnen leiden dat wordt aangetoond dat het ontslag van de preventieadviseur heeft plaatsgevonden om redenen die geen verband houden met diens onafhankelijkheid.

De nv « Saint-Gobain Sekurit Benelux » preciseert nog dat de preventieadviseur kan verzoeken om zijn re-integratie bij de werkgever indien hij van mening is dat die laatste de informatie- en raadplegingsprocedure niet heeft nageleefd.

Zij doet vervolgens gelden dat uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 20 december 2002 blijkt dat de wetgever geen regeling heeft willen invoeren die identiek is aan die van de wet van 19 maart 1991 die, overigens, slechts een van de elementen is die de wetgever hebben geïnspireerd bij de totstandkoming van de wet van 20 december 2002.

Ten slotte is geen enkele controle *a posteriori* door een rechtbank noodzakelijk in geval van het ontslag van een preventieadviseur in het kader van een collectief ontslag omdat, in tegenstelling tot wat het geval is voor een ontslag om dringende reden, reeds een controle *a priori* van de gegrondheid van de reden van het ontslag is uitgeoefend door de werknemersvertegenwoordigers.

A.6. Wat de door N.S. voorgestelde vergelijking betreft tussen de situatie van een preventieadviseur en die van personeelsvertegenwoordigers, antwoordt de Ministerraad dat zij geen verband houdt met de gestelde prejudiciële vragen. Een verband leggen tussen de twee situaties is hoe dan ook van geen enkel belang om de prejudiciële vragen te beantwoorden, omdat de wet van 20 december 2002 en de wet van 19 maart 1991 verschillende doelstellingen nastreven.

Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag

A.7. N.S. is van mening dat de wetgever een regeling heeft ingevoerd die niet evenredig is met het nagestreefde doel omdat hij geen onderscheid maakt tussen de situatie waarin de werkgever niet meer gehouden is over een preventieadviseur te beschikken na het collectief ontslag, en de situatie waarin de werkgever wel nog over een preventieadviseur moet beschikken.

In het tweede geval is het volgens N.S. gerechtvaardigd de ontslagbescherming van de preventieadviseurs te handhaven.

A.8. De nv « Saint-Gobain Sekurit Benelux » is van mening dat de tweede prejudiciële vraag ontkennend dient te worden beantwoord om dezelfde redenen als die welke in het kader van de eerste prejudiciële vraag zijn aangevoerd.

A.9. De Ministerraad antwoordt dat de twee situaties waarop de tweede prejudiciële vraag betrekking heeft, niet wezenlijk verschillen. Hoe dan ook laat het overgaan tot collectief ontslag een werkgever, indien hij meer dan twintig werknemers tewerkstelt, niet toe alle preventieadviseurs te ontslaan. Preventieadviseurs lopen evenmin het risico van represailles vanwege de werkgever naar gelang van de grootte van de onderneming. Ten slotte kan de wetgever, indien hij wetgevend optreedt door middel van categorieën, de verscheidenheid van situaties met een zekere graad van benadering opvangen.

A.10. In zijn memorie van antwoord geeft N.S. aan dat de meeste ondernemingen slechts één preventieadviseur hebben. Na het ontslag van een preventieadviseur in het kader van een collectief ontslag dient de werkgever dus opnieuw een preventieadviseur in dienst te nemen wanneer hij meer dan twintig werknemers heeft. Aangezien dat niet geldt wanneer, na het collectief ontslag, het aantal tewerkgestelde werknemers lager is dan twintig, zijn de twee situaties die in de tweede prejudiciële vraag worden beoogd duidelijk verschillend en kunnen zij niet op dezelfde manier worden behandeld.

Ten aanzien van het verzoek om een prejudiciële vraag te stellen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie

A.11. In ondergeschikte orde verzoekt N.S. het Hof een prejudiciële vraag te stellen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie.

A.12. De nv « Saint-Gobain Sekurit Benelux » stelt vast dat het niet noodzakelijk is zich tot het Hof van Justitie van de Europese Unie te wenden omdat de Belgische wetgever het Europese recht op correcte wijze heeft toegepast.

A.13. De Ministerraad voert aan dat het Hof niet bevoegd is om rechtstreeks te toetsen aan een regel van het recht van de Europese Unie.

- B -

Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag

B.1. In de eerste prejudiciële vraag wordt het Hof verzocht zich uit te spreken over de bestaanbaarheid van artikel 4, 3°, van de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs, met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre die bepaling, voor een preventieadviseur die is ontslagen in het kader van een collectief ontslag waarop de procedures vastgesteld krachtens hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling van toepassing zijn, uitsluit dat de in de wet van 20 december 2002 bedoelde procedures worden toegepast.

B.2.1. De wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs (hierna : de wet van 20 december 2002) voert een ontslagbeschermingsregeling in voor de preventieadviseurs.

B.2.2. Artikel 2, 2°, van die wet definieert een preventieadviseur als volgt :

« a) elke natuurlijke persoon, verbonden aan een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten of die verbonden is met de werkgever krachtens een statuut waarbij zijn rechtspositie eenzijdig is geregeld door de overheid en die daadwerkelijk tewerkgesteld wordt door die werkgever en die de opdrachten vervult die zijn vastgesteld krachtens artikel 33, § 1, vierde lid, en § 3, van de hoger vermelde wet van 4 augustus 1996;

b) elke natuurlijke persoon die al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden is met een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, waarop een werkgever met toepassing van artikel 33, § 2, van hoger vermelde wet van 4 augustus 1996 een beroep doet, voor de uitvoering van de opdrachten vastgesteld krachtens artikel 33, § 1, vierde lid, en § 3 van dezelfde wet ».

Artikel 33 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zoals gewijzigd bij de wet van 28 februari 2014, bepaalt :

« § 1. Elke werkgever is verplicht een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.

Daartoe beschikt iedere werkgever over tenminste één preventieadviseur.

In de ondernemingen met minder dan twintig werknemers mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervullen.

Deze dienst staat de werkgever en de werknemers bij in de toepassing van de in de artikelen 4 tot 32 *vicies* bedoelde maatregelen, die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. Indien de in § 1 bedoelde interne dienst niet alle opdrachten die hem krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten zijn toevertrouwd zelf kan uitvoeren, moet de werkgever aanvullend een beroep doen op een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

§ 3. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende de werking, de vereiste bekwaamheden en de opdrachten van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk ».

B.2.3. Artikel 3 van de wet van 20 december 2002 bepaalt :

« De werkgever kan de overeenkomst met de preventieadviseur enkel beëindigen, een einde stellen aan de statutaire tewerkstelling van de preventieadviseur of hem verwijderen uit zijn functie om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of om redenen waaruit blijkt dat hij niet bekwaam is om zijn opdrachten uit te oefenen en voorzover hij de procedures als bedoeld in deze wet naleeft ».

B.2.4. Artikel 43 van de voormelde wet van 4 augustus 1996 bepaalt :

« De preventieadviseurs vervullen hun opdracht in volledige onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en de werknemers.

Zij mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als preventieadviseur ».

B.2.5. Een werkgever die de arbeidsverhouding met een preventieadviseur wenst te beëindigen, dient vooraf een specifieke procedure te volgen.

Wanneer een preventieadviseur aan een werkgever gebonden is door een arbeidsovereenkomst, ligt die procedure vast bij de artikelen 5 tot 9 van de wet van 20 december 2002. Die procedure wordt gekenmerkt, enerzijds, door een verplichting om de redenen voor het ontslag aan de preventieadviseur mee te delen (artikel 5) en, anderzijds, door een mechanisme van voorafgaande toelating voor het ontslag (artikelen 5 tot 9).

Artikel 5 van de wet van 20 december 2002 bepaalt :

« De werkgever die het voornemen heeft de overeenkomst van een preventieadviseur te beëindigen, is verplicht tegelijkertijd;

1° aan de betrokken preventieadviseur bij een aangetekende brief de redenen waarom hij de overeenkomst wil beëindigen en het bewijs van die redenen mee te delen;

2° aan de leden van het comité of de comités aan wie ook het voorafgaand akkoord over de aanduiding moet gevraagd worden bij een aangetekende brief een voorafgaand akkoord over de beëindiging van de overeenkomst te vragen en hen een afschrift mee te delen van de brief die werd verzonden aan de betrokken preventieadviseur ».

De term « comité » verwijst, wanneer het een preventieadviseur van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft, naar het « Comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis van een comité, de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, de werknemers zelf, overeenkomstig de bepalingen van artikel 53 van hoger vermelde wet van 4 augustus 1996 » (artikel 2, 3°, van de wet van 20 december 2002).

De artikelen 6 tot 10 van de wet van 20 december 2002 bepalen :

« Art. 6. Indien er een akkoord is van het Comité, mag de werkgever de overeenkomst met de preventieadviseur beëindigen, mits naleving, in voorkomend geval, van de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Indien de preventieadviseur niet akkoord gaat met de beëindiging van de overeenkomst, kan hij de bevoegde arbeidsrechtbank verzoeken vast te stellen dat afbreuk is gedaan aan zijn onafhankelijkheid of dat de aangevoerde redenen betreffende de onbekwaamheid om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn.

Art. 7. § 1. Indien er geen akkoord is van het comité of het comité niet binnen een redelijke termijn advies verleent, mag de werkgever niet overgaan tot de beëindiging van de overeenkomst.

Wanneer de werkgever toch bij zijn voornemen blijft de overeenkomst te beëindigen, past hij de procedure als bedoeld in § 2 toe, vooraleer hij de zaak aanhangig maakt bij de arbeidsrechtbank.

§ 2. De werkgever vraagt het advies van de ambtenaar die belast is met het toezicht met toepassing van artikel 80 van hoger vermelde wet van 4 augustus 1996.

Deze ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen.

Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan bij aangetekende brief kennis wordt gegeven aan de werkgever.

De werkgever stelt het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen van de kennisgeving, vooraleer hij de beslissing neemt.

De kennisgeving wordt geacht ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte van de brief aan de post.

Art. 8. Indien de arbeidsrechtbank of het arbeidshof erkent dat de door de werkgever aangevoerde redenen vreemd zijn aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen van onbekwaamheid bewezen zijn, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen, in voorkomend geval, volgens de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 9. Indien de arbeidsrechtbank of het arbeidshof erkent dat de door de werkgever aangevoerde redenen niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen van onbekwaamheid niet bewezen zijn, mag de werkgever de overeenkomst niet beëindigen.

Art. 10. De werkgever is aan de preventieadviseur wiens overeenkomst wordt beëindigd een vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen :

1° wanneer de werkgever de krachtens deze wet voorgeschreven procedures niet volgt;

2° wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof, in het kader van de procedure als bedoeld in artikel 6, tweede lid, erkent dat er afbreuk is gedaan aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen betreffende de onbekwaamheid om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn;

3° wanneer de werkgever de overeenkomst in strijd met de bepaling van artikel 9 beëindigt.

Deze vergoeding is gelijk aan het normale loon of honorarium over een tijdvak van :

1° twee jaar, indien de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur minder dan 15 jaar dienst heeft;

2° drie jaar, indien de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur 15 of meer jaren dienst heeft.

[...] ».

B.2.6. Artikel 4, 3°, van de wet van 20 december 2002 is de bepaling die in het geding is. Dit artikel 4 luidt :

« De procedures bepaald in deze wet zijn niet van toepassing :

1° in geval van ontslag om dringende reden;

2° in geval van sluiting van onderneming;

3° in geval van collectief ontslag waarop de procedures vastgesteld krachtens hoofdstuk VIII [lees : VII] van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling van toepassing zijn;

4° wanneer de preventieadviseur zelf de overeenkomst beëindigt;

5° wanneer de termijn waarvoor de overeenkomst gesloten werd, verstreken is;

6° tijdens de proefperiode ».

Dat artikel sluit bijgevolg, in het 3° ervan, de toepassing uit van de aan het ontslag van een preventieadviseur voorafgaande procedure die is vastgelegd bij de artikelen 5 tot 9 van de wet van 20 december 2002, in geval van een collectief ontslag dat wordt geregeld door de procedures bedoeld in hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, de zogenoemde « wet-Renault ».

B.2.7. Uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 20 december 2002 blijkt dat deze tot doel heeft « de preventieadviseurs een bescherming te bieden waardoor ze in volledige onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en de werknemers hun functie kunnen uitoefenen » (*Parl. St.*, Kamer, 2001-2002, DOC 50-2032/001 en DOC 50-2033/001, p. 3).

Verder wordt nog aangegeven :

« Om deze taak optimaal te kunnen vervullen moet de preventieadviseur niet alleen beschikken over een aangepaste vorming maar moet hij ook een aangepaste juridische bescherming genieten. Het doel van dit ontwerp van wet bestaat er dan ook in ervoor te zorgen dat deze preventieadviseur inderdaad over de nodige juridische bescherming beschikt die hem toelaat onafhankelijk en efficiënt te werken » (*ibid.*, p. 6).

« Het begrip onafhankelijkheid moet gezien worden in het kader van de uitoefening van de functie. Dit betekent dat zij volgende kenmerken vertoont :

- de vrijheid voor de preventieadviseur om, op grond van zijn vorming, de middelen te kiezen die nodig zijn om op het vlak van preventie deskundige adviezen te kunnen verstrekken;

- het recht om alle inlichtingen te ontvangen;

- de vrijheid om adviezen te verstrekken die objectief zijn en derhalve niet noodzakelijk rekening houden met de onderscheiden belangen van de werkgever of de werknemers, maar die tot doel hebben het algemeen belang, *in casu* het welzijn op het werk, te dienen » (*ibid.*, p. 16).

Tijdens de parlementaire voorbereiding werd herhaaldelijk gewezen op de wil van de wetgever om de onafhankelijkheid van de preventieadviseur te waarborgen door de invoering van een specifieke beschermingsregeling tegen een beëindiging van de arbeidsverhouding met die laatste (*ibid.*, pp. 11 en 16; *ibid.*, DOC 50-2032/002, pp. 3 en 5-6).

B.2.8. Wat de wil van de wetgever betreft om de ontslagbescherming van de preventieadviseur op te heffen in het geval van een collectief ontslag, geeft de parlementaire voorbereiding aan :

« Artikel 4 wijst erop dat de procedure zoals bepaald in huidig ontwerp van wet niet van toepassing is bij volgende wijzen van beëindiging van de overeenkomst :

- in geval van ontslag om dringende reden;

- in geval van sluiting van onderneming;

- in geval van collectief ontslag;

[...]

In geval van dringende reden moet de werkgever inderdaad onmiddellijk kunnen optreden. [...]

De twee volgende gevallen vinden hun oorsprong in de economische situatie waarin de onderneming zich bevindt » (*ibid.*, DOC 50-2032/001 en DOC 50-2033/001, pp. 17-18).

B.2.9. De wet van 20 december 2002 is de omzetting van artikel 7 van de richtlijn 89/391/EEG van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, dat bepaalt :

« 1. Onverminderd de in de artikelen 5 en 6 bedoelde verplichtingen wijst de werkgever een of meer werknemers aan die zich met de activiteiten op het gebied van de bescherming tegen en de preventie van beroepsrisico's in het bedrijf en/of de inrichting zullen bezighouden.

2. De aangewezen werknemers mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten op het gebied van de bescherming tegen en de preventie van beroepsrisico's.

[...] ».

B.3.1. Het geschil voor de verwijzende rechter betreft het ontslag van een preventieadviseur die werd aangeworven met een arbeidsovereenkomst. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat het Arbeidshof te Luik, afdeling Namen, heeft vastgesteld dat dit ontslag plaatsvond in het kader van een collectief ontslag waarop de procedures bedoeld in hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling zijn toegepast.

B.3.2. In de eerste prejudiciële vraag wordt het Hof verzocht te onderzoeken of het verschil in behandeling dat wordt ingevoerd door artikel 4, 3^o, van de wet van 20 december 2002 tussen, enerzijds, een in het kader van een collectief ontslag ontslagen preventieadviseur die niet de bij de voormelde wet ingevoerde ontslagbescherming geniet en, anderzijds, een individueel ontslagen preventieadviseur die deze bescherming wel geniet, bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

B.4. Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie sluit niet uit dat een verschil in behandeling tussen bepaalde 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 beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer vaststaat dat geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

B.5. Zoals blijkt uit de in B.2.7 geciteerde parlementaire voorbereiding beoogde de wetgever, enerzijds, de onafhankelijkheid van de preventieadviseurs te verzekeren door de invoering van een beschermingsregeling tegen de beëindiging van hun arbeidsverhouding

door de werkgever en, anderzijds, alle preventieadviseurs die juridische beschermingsregeling te laten genieten.

B.6. Door de preventieadviseurs met een arbeidsovereenkomst die worden ontslagen in het kader van een collectief ontslag uit te sluiten van het voordeel van ontslagbescherming, heeft de wetgever een verschil in behandeling tussen preventieadviseurs gecreëerd naar gelang van de economische context van de onderneming, waarin zij worden ontslagen.

Dat criterium van onderscheid is objectief.

B.7.1. De aldus gecreëerde uitzondering op de toepassing van de ontslagbeschermingsregeling van de preventieadviseurs is pertinent. Zoals blijkt uit de in B.2.8 geciteerde parlementaire voorbereiding wordt immers, bij een collectief ontslag, de preventieadviseur, net zoals de andere ontslagen werknemers, ontslagen wegens de economische situatie van de onderneming. De reden voor het ontslag van de preventieadviseur houdt dus geen verband met de manier waarop hij zijn functie heeft uitgeoefend, zodat zijn onafhankelijkheid niet in het geding wordt gebracht.

B.7.2. Een van de elementen van de definitie van het begrip « collectief ontslag » is precies het feit dat dit ontslag plaatsvindt « om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers » (artikel 62, 5°, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling).

B.8. Bovendien beschikt de wetgever in sociaaleconomische aangelegenheden over een ruime beoordelingsbevoegdheid.

Aangezien de economische situatie van de onderneming een reden is die identiek is aan die voor het ontslag van de andere werknemers van de onderneming, die evenmin een ontslagbeschermingsregeling genieten, vermocht de wetgever te oordelen dat de specifieke ontslagbescherming die aan de preventieadviseur wordt verleend, niet noodzakelijk is bij een collectief ontslag.

B.9. Het Hof dient nog na te gaan of het feit dat een werkgever een collectief ontslag zou kunnen aangrijpen om de arbeidsverhouding met een preventieadviseur te beëindigen om

redenen die verband houden met diens onafhankelijkheid, geen onevenredige gevolgen kan teweegbrengen.

De procedure van inlichting en raadpleging die moet worden gevolgd bij een collectief ontslag en die een hoofdzakelijk collectieve procedure is, waarborgt op zich niet dat een dergelijke situatie zich niet voordoet.

B.10. Het komt evenwel de bevoegde rechter toe, in voorkomend geval uitspraak doende in kort geding, een toetsing te verrichten, op verzoek van de preventieadviseur, van de werkelijkheid van de redenen voor het ontslag, op basis van de aan hem voorgelegde feiten van de zaak. Zulk een toetsing is voldoende om de evenredigheid van de in het geding zijnde bepaling te waarborgen.

Bijgevolg dient de eerste prejudiciële vraag ontkennend te worden beantwoord.

Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag

B.11.1. In de tweede prejudiciële vraag verzoekt de verwijzende rechter het Hof zich uit te spreken over de bestaanbaarheid van artikel 4, 3°, van de wet van 20 december 2002 met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre die bepaling geen onderscheid maakt naargelang de werkgever al dan niet ertoe gehouden blijft, na het collectief ontslag, over een preventieadviseur te beschikken, zodra hij op dat ogenblik al dan niet meer dan twintig werknemers tewerkstelt.

B.11.2. De omstandigheid dat, na een collectief ontslag, de functie van preventieadviseur behouden blijft binnen de onderneming omdat het aantal tewerkgestelde werknemers hoger blijft dan twintig, is niet van dien aard de vaststelling van grondwettigheid van de in het geding zijnde bepaling te wijzigen.

B.12. De tweede prejudiciële vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Ten aanzien van het verzoek om een prejudiciële vraag te stellen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie

B.13. In ondergeschikte orde verzoekt de eiser voor de verwijzende rechter het Hof een prejudiciële vraag te stellen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie, indien het Hof ertoe zou worden gebracht ontkennend te antwoorden op de twee prejudiciële vragen die door de verwijzende rechter zijn gesteld. Hij is van mening dat dat Hof van Justitie zou moeten worden ondervraagd over de bestaanbaarheid van de in het geding zijnde bepaling met het in B.2.9 geciteerde artikel 7, lid 2, van de richtlijn 89/391/EEG.

B.14. Het Hof van Justitie van de Europese Unie is bevoegd om, op prejudiciële vraag, uitspraak te doen over de interpretatie van de richtlijnen die zijn aangenomen door de instellingen van de Europese Unie (artikel 267, eerste alinea, b), in samenhang gelezen met artikel 288, eerste alinea, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie). Wanneer een dergelijke vraag rijst in een zaak aanhangig bij een nationale rechterlijke instantie waarvan de beslissingen volgens het nationale recht niet vatbaar zijn voor hoger beroep, is die instantie ertoe gehouden zich tot het Hof van Justitie te wenden (artikel 267, derde alinea, van hetzelfde Verdrag), tenzij zij vaststelt « dat de opgeworpen vraag niet relevant is of dat de betrokken gemeenschapsbepaling reeds door het Hof [van Justitie] is uitgelegd of dat de juiste toepassing van het gemeenschapsrecht zo evident is, dat redelijkerwijze geen ruimte voor twijfel kan bestaan » (HvJ, 6 oktober 1982, C-283/81, *CILFIT*).

B.15. De twee aan het Hof gestelde prejudiciële vragen hebben alleen betrekking op de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, en niet op die artikelen in samenhang gelezen met artikel 7 van de richtlijn 89/391/EEG.

Zelfs indien het Hof het voormelde artikel 7, lid 2, ambtshalve in zijn onderzoek zou betrekken, zou dit onderzoek niet tot een andere conclusie leiden : die bepaling verzet zich immers ertegen dat preventieadviseurs een nadeel ondervinden van hun activiteiten. Aangezien uit het voorgaande volgt dat de vergelijking die ter toetsing aan het Hof is voorgelegd betrekking heeft op de situatie van de preventieadviseur die het nadeel van een ontslag ondervindt wegens een collectief ontslag en niet wegens zijn activiteit, zou een

prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie over de interpretatie van die bepaling niet relevant zijn in de zin van de in B.14 geciteerde rechtspraak.

B.16. Er dient dus geen prejudiciële vraag te worden gesteld aan het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 4, 3°, van de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs schendt 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 7 juni 2018.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschaut

J. Spreutels