

GRONDWETTELIJK HOF

[2015/204431]

Uittreksel uit arrest nr. 116/2015 van 17 september 2015

Rolnummer : 5951

In zake : het beroep tot vernietiging van de artikelen 70, § 4, en 97 (*partim*) van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, ingesteld door het Algemeen Christelijk Vakverbond en anderen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters A. Alen en J. Spreutels, en de rechters E. De Groot, L. Lavrysen, 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 A. Alen,

wijst na beraad het volgende arrest :

I. *Onderwerp van het beroep en rechtspleging*

Bij verzoekschrift dat aan het Hof is toegezonden bij op 30 juni 2014 ter post aangetekende brief en ter griffie is ingekomen op 2 juli 2014, is beroep tot vernietiging ingesteld van de artikelen 70, § 4, en 97 (*partim*) van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2013, derde editie) door het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV), de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB), ACV Bouw - Industrie & Energie (ACV BIE), de Algemene Centrale van het ABVV (AC ABVV), Marc Leemans, Rudy De Leeuw, Jan Vercamst, Stefaan Vanthourenhout, Alain Clauwaert, Robby De Ridder, Sonny Bickx, Jenny Vastenaekel, Mohamed Akhattout, Steven Van Rosendael en Marnix Buyse, allen bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. J. Buelens, advocaat bij de balie te Brussel.

(...)

II. *In rechte*

(...)

*Ten aanzien van artikel 70, § 4, van de wet van 26 december 2013**Wat de bestreden bepaling betreft*

B.1.1. De verzoekende partijen vorderen in het eerste middel de vernietiging van artikel 70, § 4, van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (hierna : Wet Eenheidsstatuut).

B.1.2. Reeds bij zijn arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993 oordeelde het Hof dat het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden wat de opzeggingstermijnen betreft (artikel 59 *versus* artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), op basis van de aard van het verrichte werk (manuele *versus* intellectuele arbeid), berustte « op een criterium dat de invoering ervan op dit ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoord worden » (B.6.2.1).

Het Hof stelde in dat arrest eveneens vast dat de wetgever maatregelen had genomen om de niveaus van bescherming tegen ontslag verleend aan de arbeiders en aan de bedienden dichter bij elkaar te doen aansluiten (B.6.2.2) en kwam tot de slotsom « dat de sedert decennia op gang gekomen verving van de aangeklaagde ongelijkheid slechts geleidelijk kan plaatsvinden ». Het feit dat het onverantwoord zou zijn om op dat moment een dergelijk onderscheid in te voeren, werd niet voldoende geacht om de plotselinge afschaffing ervan te rechtvaardigen (B.6.3.1) en de handhaving van het onderscheid werd bijgevolg niet klaarblijkelijk onevenredig bevonden met « een doelstelling die slechts in opeenvolgende stadia kan worden bereikt » (B.6.3.2).

B.1.3. Met de Wet Eenheidsstatuut heeft de wetgever gevolg willen geven aan het arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 van het Hof.

Bij dat arrest, gewezen op prejudiciële vragen, was het Hof van oordeel dat de tot dan toe bestaande verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : Arbeidsovereenkomstenwet), meer bepaald op het stuk van de opzeggingstermijnen in geval van ontslag en wat de regeling van de carenzdag betreft, in strijd waren met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

B.1.4. Bij hetzelfde arrest nr. 125/2011 stelde het Hof vast dat sinds het voormelde arrest nr. 56/93 nieuwe maatregelen waren genomen die ertoe strekken de twee categorieën van werknemers dichter bij elkaar te brengen (B.3.3).

Het Hof oordeelde niettemin :

« B.4.3. De tijd waarover de wetgever vermag te beschikken om een vastgestelde ongrondwettige situatie te verhelpen is echter niet onbegrensd. Het doel van een geleidelijke harmonisatie van de statuten van de arbeiders en de bedienden waaraan de wetgever de voorkeur heeft gegeven boven een plotselinge afschaffing van het onderscheid tussen die beroepscategorieën, inzonderheid in een aangelegenheid waar de normen kunnen evolueren ten gevolge van collectieve onderhandelingen, verantwoordt niet langer, achttien jaar nadat het Hof heeft vastgesteld dat het in het geding zijnde criterium van onderscheid niet meer pertinent kon worden geacht, dat sommige verschillen in behandeling, zoals die welke voor de verwijzende rechter zijn aangevoerd, nog geruime tijd kunnen worden behouden, waardoor een toestand van manifeste ongrondwettigheid zou worden bestendigd ».

Het Hof was voorts van oordeel :

« B.6. Uit hetgeen voorafgaat vloeit voort dat de prejudiciële vragen bevestigend moeten worden beantwoord, maar dat de gevolgen van de in het geding zijnde bepalingen tot uiterlijk 8 juli 2013 moeten worden gehandhaafd. De wetgever zal immers, sedert het voormelde arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993, over een voldoende lange termijn hebben kunnen beschikken om de harmonisatie van de statuten van arbeiders en bedienden te voltooien ».

B.1.5. In de memorie van toelichting bij het wetsontwerp dat de Wet Eenheidsstatuut is geworden, wordt vermeld :

« Bewust van de belangrijke gevolgen van dergelijke beslissing op de rechtszekerheid in het kader van de arbeidsbetrekkingen, heeft het Hof de wijsheid gehad om een termijn toe te kennen die op 8 juli 2013 verstrijkt, om tot de opheffing van deze ongerechtvaardigde verschillen te komen.

Na intense onderhandelingen met de sociale partners, heeft de minister van Werk op 5 juli 2013 uiteindelijk een compromisvoorstel uitgebracht. De Kern heeft de door de minister van Werk uitgewerkte tekst goedgekeurd op 8 juli 2013.

Dit wetsontwerp beoogt dit compromis uit te werken. Het is grotendeels de bedoeling om de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten te wijzigen in haar bepalingen betreffende de opzeggingstermijnen en de carenzdag » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 4).

De Wet Eenheidsstatuut is afgekondigd op 26 december 2013, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2013, en in werking getreden op 1 januari 2014, met uitzondering van artikel 96 ervan, dat in werking treedt op een datum bepaald door de Koning.

Krachtens artikel 111 van de Wet Eenheidsstatuut blijven de opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van die wet « al hun gevolgen behouden ».

B.2.1. Bij de artikelen 34 en 50 van de Wet Eenheidsstatuut zijn de artikelen 59 en 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet, die de opzeggingstermijnen bepaalden voor respectievelijk de arbeiders en de bedienden, opgeheven.

In artikel 37/2 van de Arbeidsovereenkomstenwet, ingevoegd bij artikel 3 van de Wet Eenheidsstatuut, worden de opzeggingstermijnen met ingang van 1 januari 2014 bepaald als volgt :

« § 1. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op :

- twee weken wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan negen maanden anciënniteit tellen;
- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;
- acht weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden anciënniteit tellen;
- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;
- tien weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden anciënniteit tellen;
- elf weken wat de werknemers betreft die tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;
- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan drie jaar anciënniteit tellen;
- dertien weken wat de werknemers betreft die tussen drie jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;
- vijftien weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen.

Vanaf vijf jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf twintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met twee weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf eenentwintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met één week per begonnen jaar anciënniteit.

§ 2. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werknemer, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op :

- één week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;
- twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;
- drie weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;
- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;
- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;
- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan zes jaar anciënniteit tellen;
- tien weken wat de werknemers betreft die tussen zes jaar en minder dan zeven jaar anciënniteit tellen;
- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen zeven jaar en minder dan acht jaar anciënniteit tellen;
- dertien weken wat de werknemers betreft die acht jaar of meer anciënniteit tellen.

§ 3. De werknemer die door zijn werkgever werd ontslagen door middel van een opzeggingstermijn, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Deze opzegging wordt ter kennis gebracht overeenkomstig artikel 37, § 1, tweede tot derde lid.

De opzeggingstermijn wordt vastgelegd op :

- één week wat de werknemer betreft die minder dan drie maanden anciënniteit telt;
- twee weken wat de werknemer betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit telt;
- drie weken wat de werknemer betreft die tussen zes maanden en minder dan een jaar anciënniteit telt;
- vier weken wat de werknemer betreft die een jaar of meer anciënniteit telt.

De opzeggingstermijnen, bedoeld in vorig lid, nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1 ».

Artikel 37/3 van de Arbeidsovereenkomstenwet, ingevoegd bij artikel 4 van de Wet Eenheidsstatuut, bepaalt :

« Van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, kan niet worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of paritair subcomité ».

B.2.2. Vóór de opheffing ervan bij de artikelen 36, respectievelijk 40, van de Wet Eenheidsstatuut, diende bij het bepalen van de opzeggingstermijnen voor arbeiders ook rekening te worden gehouden met de artikelen 61 en 65/3 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Die artikelen bepaalden :

« Art. 61. § 1. Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan.

[...] ».

« Art. 65/3. § 1. In geval van toepassing van de bepalingen voorzien door of krachtens de artikelen 60 en 61, moeten de bij artikel 65/2 vastgestelde termijnen niet worden gerespecteerd.

§ 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités, bevoegd voor de werkgevers en de werklieden waarop een koninklijk besluit van toepassing is dat krachtens artikel 61 de opzeggingstermijnen bepaalt en in werking getreden is voor 1 januari 2012, onderzoeken vóór 1 januari 2013 of deze opzeggingstermijnen niet moeten aangepast worden in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2.

Bij ontstentenis van een voorstel van een paritair comité of een paritair subcomité worden de opzeggingstermijnen, voorzien krachtens artikel 61, en lager dan die vastgelegd in artikel 65/2, door de Koning verhoogd vanaf 1 januari 2013 in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2 zonder de opzegtermijnen vastgelegd in artikel 65/2 te kunnen overschrijden.

[...] ».

Op grond van die bepalingen konden derhalve bij koninklijk besluit voor bepaalde sectoren, afwijkende opzeggingstermijnen worden bepaald.

B.2.3. Bovendien heeft de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden, in werking getreden op 1 januari 2000, eveneens een afwijking ingevoerd van artikel 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet door de opzeggingstermijn in geval van ontslag van een arbeider te verlengen volgens diens anciënniteit.

Die intersectorale collectieve overeenkomst, gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, is van toepassing op alle werkgevers van de privésector.

B.2.4. Rekening houdend met het bestaan van dergelijke bijzondere regelingen voor bepaalde sectoren heeft de wetgever een specifieke overgangsmaatregel genomen, die is vervat in artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut :

« In afwijking van artikel 37/2, § 1 en 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 67, moeten, voor de opzeggingen ter kennis gebracht tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017, de opzeggingstermijnen bepaald in paragraaf 2 worden nageleefd, indien de opzeggingstermijn, in geval van opzegging gegeven door de werkgever, op 31 december 2013 werd vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en op die datum lager was dan de termijn bepaald in paragraaf 2, eerste lid.

Het eerste lid is niet van toepassing wanneer de opzeggingstermijn, vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en lager dan paragraaf 2, eerste lid, slechts betrekking heeft op een anciënniteit beperkt tot één jaar.

Dit artikel is evenwel niet van toepassing op de bij koninklijk besluit vastgestelde opzeggingstermijnen in het kader van een herstructurering, met het oog op een rustpensioen of in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ».

In die sectoren, waar de opzeggingstermijnen op 31 december 2013, in geval van opzegging door de werkgever, vastgesteld bij koninklijk besluit krachtens de artikelen 61 of 65/3, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet, lager waren dan die bepaald in artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut, heeft de wetgever die opzeggingstermijnen opgetrokken naar het niveau bepaald bij dat artikel 70, § 2.

B.2.5. Artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut bepaalt :

« De na te leven opzeggingstermijnen in geval van kennisgeving van een opzegging door de werkgever in de omstandigheden bedoeld in paragraaf 1, zijn de volgende :

- twee weken wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;
- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan tien jaar anciënniteit tellen;
- acht weken wat de werknemers betreft die tussen tien jaar en minder dan vijftien jaar anciënniteit tellen;
- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien jaar en minder dan twintig jaar anciënniteit tellen;
- zestien weken wat de werknemers betreft die minstens twintig jaar anciënniteit tellen.

De na te leven opzeggingstermijnen in geval van kennisgeving van een opzegging door de werknemer in de omstandigheden bedoeld in paragraaf 1, zijn de volgende :

- een week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;
- twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;
- drie weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan tien jaar anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen tien jaar en minder dan vijftien jaar anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien jaar en minder dan twintig jaar anciënniteit tellen;
- acht weken wat de werknemers betreft die minstens twintig jaar anciënniteit tellen ».

B.2.6. Voor de sectoren waarvoor de specifieke overgangsmaatregel van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut geldt, dienen de opzeggingstermijnen in geval van een opzegging tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017 niet bepaald te worden overeenkomstig de algemene opzeggingsregeling, maar overeenkomstig artikel 70, § 2, van die wet.

« Werknemers die op 31 december 2013 aanspraak maken op een opzeggingstermijn die lager ligt dan het in cao nr. 75 vervatte algemeen minimum (omdat deze lagere termijnen in hun sector naderhand werden afgesproken) zullen meteen overstappen naar de hogere termijnen die op hen vroeger ook al van toepassing waren : voor hen zullen de opzeggingstermijnen bepaald bij cao nr. 75 dus retroactief gelden. Hun vroeger opgebouwde anciënniteit zal meteen worden berekend alsof hun opzeggingstermijnen steeds volgens cao nr. 75 waren bepaald » (*Parl. St., Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, p. 9*).

Voor de betrokken sectoren dienen de opzeggingstermijnen in geval van een opzegging vanaf 1 januari 2018 te worden bepaald overeenkomstig de algemene opzeggingsregeling van artikel 37/2, § 1 en 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet (*Parl. St., Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 45*).

Volgens de memorie van toelichting wordt « de geleidelijke overgang naar de nieuwe opzeggingstermijnen [...] voor de hier geviseerde sectoren gerechtvaardigd geacht door het feit dat een onmiddellijke sprong naar de nieuwe opzeggingstermijnen de werkgelegenheid in de sector ernstig zou kunnen ontwrichten » (*Parl. St., Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 45*).

B.2.7. Artikel 70, § 3, van de Wet Eenheidsstatuut bepaalt voorts :

« Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of een paritair subcomité kunnen de bij paragraaf 2 bepaalde opzeggingstermijnen sneller evolueren in de richting van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, § 1 en 2 van voornoemde wet van 3 juli 1978 ».

B.3. Het in het eerste middel bestreden artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut bepaalt :

« In afwijking van paragraaf 1, zijn de opzeggingstermijnen bepaald in paragraaf 2 van toepassing, op de werkgevers en de werknemers, indien cumulatief aan de volgende voorwaarden is voldaan :

1° de opzeggingstermijn werd op 31 december 2013 vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en was op die datum lager dan de termijn bepaald in de tweede paragraaf;

2° de werknemer heeft geen vaste plaats van tewerkstelling;

3° de werknemer voert gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen één of meer van volgende activiteiten uit :

- a) graafwerken;
- b) grondwerken;
- c) funderings- en verstevigingswerken;
- d) waterbouwkundige werken;
- e) wegenwerken;
- f) landbouwwerken;
- g) plaatsing van nutsleidingen;
- h) bouwwerken;
- i) montage en demontage van, inzonderheid geprefabriceerde elementen, liggers en kolommen;
- j) inrichtings- of uitrustingswerken;
- k) verbouwingswerken;
- l) vernieuwbouw;
- m) herstellingswerken;
- n) ontmantelingswerken;
- o) sloopwerken;
- p) instandhoudingswerken;
- q) onderhouds-, schilder- en reinigingswerken;
- r) saneringswerken;
- s) afwerkingswerkzaamheden behorende bij één of meer werken bedoeld in de punten a) tot r) ».

Wat de ontoevankelijkheid betreft

B.4.1. De verzoekende partijen vorderen in hun respectieve hoedanigheden van representatieve werknemersorganisaties (eerste tot en met vijfde verzoekende partij), van voorzitters van die vakorganisaties (zesde tot en met tiende verzoekende partij), van vakbondsafgevaardigden (elfde tot en met zestiende verzoekende partij) of ook uit eigen naam als werknemer (elfde tot en met zestiende verzoekende partij) de vernietiging van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut.

B.4.2. De Ministerraad voert in eerste instantie aan dat geen van de verzoekende partijen doet blijken van het rechtens vereiste belang bij haar beroep.

B.4.3. Zonder dat het nodig is het belang van elk van de verzoekende partijen in elk van de aangevoerde hoedanigheden te onderzoeken, volstaat het vast te stellen dat de elfde verzoekende partij, die haar arbeidsovereenkomst voor arbeiders bij een onderneming die ressorteert onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf voorlegt, alsook loonfiches waarin onder rubriek 3211 een « mobiliteitsvergoeding passagier » is opgenomen, aldus voldoende aannemelijk maakt dat zij als arbeider valt onder het toepassingsgebied van de bestreden bepaling, die haar rechtstreeks en ongunstig kan raken doordat zij niet gerechtigd is op de algemene opzeggingstermijnen waarin artikel 3 van de bestreden wet voorziet.

B.5.1. De verzoekende partijen voeren aan dat artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut in strijd is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, doordat het de werknemers die onder de bestreden bepaling vallen, verschillend behandelt zonder dat daarvoor objectieve en pertinente criteria en een redelijke verantwoording bestaan, en zonder dat het evenredigheidsbeginsel in acht wordt genomen.

De verzoekende partijen voeren bovendien de schending aan van de artikelen 10, 11 en 23 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, met artikel 4, lid 4, van het herziene Europees Sociaal Handvest, met artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en met artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten. Die bepalingen waarborgen het recht van alle werknemers op een redelijke opzeggingstermijn, als onderdeel van het recht op een billijke en gelijke beloning, alsook het recht op menselijke waardigheid.

De verzoekende partijen klagen een eerste verschil in behandeling aan tussen, enerzijds, de werknemers (arbeiders) die cumulatief beantwoorden aan de drie criteria van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut en die onder een uitzonderingsstelsel vallen, en, anderzijds, alle andere werknemers, voor wie de algemene, in artikel 3 van die wet bepaalde uniforme opzeggingstermijnen gelden.

De verzoekende partijen klagen een tweede verschil in behandeling aan tussen, enerzijds, de werknemers (arbeiders) die cumulatief beantwoorden aan de criteria van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut en die voor onbepaalde tijd onder een uitzonderingsstelsel vallen, en, anderzijds, alle andere werknemers of de werknemers die onder artikel 70, § 1, van die wet vallen en die uiterlijk na 31 december 2017 eveneens recht hebben op de uniforme opzeggingstermijnen.

B.5.2. In tegenstelling tot wat de Ministerraad aanvoert, maken de verzoekende partijen voldoende duidelijk welke categorieën van personen in het licht van de toetsing aan het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie moeten worden vergeleken, zijnde de werknemers die vallen onder de niet in de tijd beperkte regeling van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut, ten opzichte van, enerzijds, de werknemers die vallen onder de algemene opzeggingsregeling van artikel 3 van die wet en, anderzijds, de werknemers die vallen onder de in de tijd beperkte overgangsregeling van artikel 70, § 1, van die wet.

B.5.3. In tegenstelling tot wat de Ministerraad nog aanvoert, is het middel ook voldoende duidelijk in zoverre het niet alleen de schending aanvoert van de artikelen 10 en 11, maar ook van artikel 23 van de Grondwet en van de in het middel aangehaalde verdragsrechtelijke bepalingen, in samenhang gelezen met de voormelde grondwetsbepalingen.

Het onderzoek van de aangevoerde schending van de voormelde grondwetsbepalingen, in samenhang gelezen met de aangehaalde verdragsrechtelijke bepalingen, is afhankelijk van de draagwijdte van de bestreden bepaling en wordt bij het onderzoek ten gronde gevoegd.

Ten gronde

B.6. Bij zijn arrest nr. 125/2011 heeft het Hof geoordeeld dat de artikelen 52, § 1, tweede tot vierde lid, en 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet in strijd waren met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Die bepalingen hielden een verschil in behandeling in tussen arbeiders en bedienden wat betreft de opzeggingstermijnen en wat betreft de carenzdag.

Het Hof was met name van oordeel dat het niet langer verantwoord was, achttien jaar nadat het in zijn arrest nr. 56/93 had geoordeeld dat het criterium van onderscheid tussen arbeiders en bedienden op basis van de manuele *versus* intellectuele arbeid niet objectief en redelijk verantwoord was, dat de voormelde verschillen « nog geruime tijd kunnen worden behouden, waardoor een toestand van manifeste ongrondwettigheid zou worden bestendig ».

B.7. Het bestreden artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut sluit de werknemers die beantwoorden aan de drie daarin vermelde criteria uit van de algemene – voor arbeiders en bedienden uniforme – regeling van de opzeggingstermijnen die in het in B.2.1 geciteerde artikel 3 van die wet zijn vastgelegd en die zijn ingevoegd in artikel 37/2 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Weliswaar wordt de situatie van de betrokken werknemers verbeterd wat de opzeggingstermijnen betreft, doordat ook voor hen – zoals voor de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut – voortaan de nieuwe opzeggingstermijnen gelden van artikel 70, § 2, van die wet, geciteerd in B.2.5.

Bij een anciënniteit van de werknemers tot drie maanden zijn de opzeggingstermijnen nog dezelfde, maar na verloop van tijd zijn er steeds belangrijkere verschillen tussen de regeling van artikel 70, § 2 en 4, van de Wet Eenheidsstatuut en de algemene regeling van artikel 3 ervan. Bij een anciënniteit van achttien maanden belooft het verschil tussen de eerste regeling (vijf weken) en de tweede (tien weken) al het dubbele. Bij een anciënniteit van twintig jaar belooft de maximale opzeggingstermijn in artikel 70, § 2, zestien weken, terwijl in de algemene regeling de termijnen blijven toenemen tot 82 weken – meer dan het vijfvoudige – bij veertig jaar anciënniteit.

B.8. Worden onderworpen aan de maatregel van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut, de werknemers die cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden :

- de opzeggingstermijn op 31 december 2013 werd vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van voormelde wet van 3 juli 1978 en die opzeggingstermijn was op die datum lager dan de termijn bepaald in paragraaf 2;

- geen vaste plaats van tewerkstelling hebben;

- gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen een of meer van de in dat artikel opgesomde activiteiten uitvoeren.

De parlementaire voorbereiding van de Wet Eenheidsstatuut doet blijken dat de arbeiders van de bouwsector – of althans een groot deel daarvan – worden beoogd (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, pp. 9, 12, 14, 16-19, 22, 27, 29 en 32-33; Senaat, 2013-2014, nr. 5-2396/2, pp. 10, 14, 20 en 25).

B.9. Het eerste criterium voor de toepassing van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut bestaat erin dat voor de betrokken werknemer op 31 december 2013 (de datum voorafgaand aan de inwerkingtreding van de bestreden wet) door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet een opzeggingstermijn was bepaald die lager was dan de termijn bepaald in artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut.

Op basis van artikel 61 van de Arbeidsovereenkomstenwet waren voor de arbeiders uit de bouwsector specifieke, van artikel 59, tweede en derde lid, van die wet afwijkende opzeggingstermijnen vastgesteld.

Artikel 2 van het koninklijk besluit van 13 januari 1982 « tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren » bepaalde :

« Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere onder de volgende voorwaarden :

a) wanneer het werklieden betreft die minder dan zes maand ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming zijn, is de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn op drie dagen en deze welke door de werkmans dient nageleefd, op één werkdag vastgesteld;

b) wanneer het werklieden betreft die van zes maand tot minder dan drie jaar ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming zijn, is de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn op veertien dagen en deze welke door de werkmans dient nageleefd, op zeven dagen vastgesteld.

[...] ».

Bij koninklijk besluit van 10 december 2012 « tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden, waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is, van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren (PC 124) », dat in werking is getreden op 1 januari 2013, werden de opzeggingstermijnen voor die arbeiders bepaald als volgt :

« Art. 3. In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op :

a) vier werkdagen wat de werklieden betreft die minder dan zes maanden anciënniteit in de onderneming tellen;

b) zestien dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan drie jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

c) tweeëndertig dagen wat de werklieden betreft die tussen drie en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

d) vierenzestig dagen wat de werklieden betreft die twintig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen. Voor de toepassing van dit artikel wordt als werkdag beschouwd, iedere kalenderdag, met uitzondering van de zondagen, feestdagen en dagen waarop, krachtens de voor de bouwrijverheid geldende reglementering, niet mag worden gewerkt ».

Voor de arbeiders die ressorteerden uit de bouwsector (paritair comité nr. 124) waren er dus op 31 december 2013 opzeggingstermijnen die lager waren dan die welke zijn vastgesteld bij artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut.

B.10. De toepassing van het eerste criterium van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut heeft betrekking op werknemers die ressorteren onder een van de paritaire comités in sectoren waarvoor opzeggingstermijnen zijn vastgesteld die op 31 december 2013 lager waren dan die van de sectoren waarvoor de op 10 februari 2000 bij koninklijk besluit algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden (*Belgisch Staatsblad*, 26 februari 2000), van toepassing was, nu de opzeggingstermijnen van die cao nr. 75 bij ontslag door de werkgever voor een arbeider met een anciënniteit van zes maanden of meer, dezelfde zijn als die van artikel 70, § 2, van de Wet Eenheidsstatuut alsook van het vroegere artikel 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet, zoals aangevuld bij artikel 4 van de wet van 22 april 2003, wanneer de opzegging uitging van een werkgever die niet onder het toepassingsgebied valt van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Die regelingen hebben alle gemeen dat zij betrekking hebben op de situatie van arbeiders (werklieden), niet van bedienden, wat de opzeggingstermijnen betreft.

Het door de wetgever gekozen eerste criterium van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut blijft derhalve, zij het onrechtstreeks, gebaseerd op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

B.11. Het eerste criterium van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut, in de hypothese van een opzegging door de werkgever, is hetzelfde als dat voor de toepassing van artikel 70, § 1, van die wet, dat niet is bestreden.

Het verschil tussen de regeling van artikel 70, § 4, en die van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut bestaat erin dat de eerste regeling permanent is en de tweede een overgangsregeling inhoudt. De regeling van artikel 70, § 1, heeft immers betrekking op de opzeggingen die tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017 ter kennis zijn gebracht. Voor de in artikel 70, § 1, bedoelde werknemers (arbeiders) dienen de opzeggingstermijnen in geval van een opzegging vanaf 1 januari 2018 te worden bepaald overeenkomstig de algemene opzeggingsregeling van artikel 37/2 van de Arbeidsovereenkomstenwet, ingevoegd bij artikel 3 van de bestreden wet.

B.12. Zoals blijkt uit de parlementaire voorbereiding is de tot stand gebrachte regeling het resultaat van een zeer moeizaam bereikt compromis in een aangelegenheid waarvoor niet alleen voor de verschillen in de opzeggingstermijnen, maar ook voor de andere historisch gegroeide verschillen tussen arbeiders en bedienden oplossingen dienden te worden gezocht.

Het Hof houdt zowel rekening met de aard van de betrokken sociaal-economische aangelegenheid, waarin de inbreng van de sociale partners zo kenmerkend is voor het Belgisch sociaal overlegmodel, als met het gegeven dat de aanpassing van de opzeggingstermijnen in het belang van de arbeiders gepaard gaat met de vrees dat in volle tijden van crisis op de arbeidsmarkt nog meer betrekkingen verloren zouden gaan.

B.13. Indien het derhalve nog redelijk verantwoord zou zijn dat, voor die sectoren waar de sociale partners en de wetgever inmiddels inspanningen hebben gedaan om de verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen te milderen door middel van de voormelde cao nr. 75 en de wet van 12 april 2011 « houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord », bij artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut is voorzien in een overgangsregeling die de gelijkstelling tussen de arbeiders en bedienden op het stuk van de opzeggingstermijnen tegen 1 januari 2018 voltooit, kan evenwel niet worden aangenomen dat voor de categorie van arbeiders die in artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut is beoogd, een in de tijd onbeperkte discriminatie van die arbeiders op het stuk van de opzeggingstermijnen wordt gehandhaafd zonder dat daarvoor een redelijke verantwoording bestaat.

B.14.1. De verantwoording van het voorontwerp van de bestreden bepaling luidde aanvankelijk als volgt :

« ' [...]

De in deze sector gehanteerde opzeggingstermijnen worden gecompenseerd door de schaarste aan betrokken werknemers, waarop zowel van werkgevers- als van werknemerszijde al sinds lang wordt gewezen.

Met het oog op de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van werknemers en de kwaliteit van de arbeid, kan deze uitzondering voor de betrokken activiteiten die aan de voorwaarden voldoen worden geëvalueerd. ' »

Wat laatstgenoemde regeling betreft, wordt aan die verantwoording door de gemachtigde nog het volgende toegevoegd :

' Naast de schaarste op de arbeidsmarkt, is de uitzondering gerechtvaardigd door het zeer specifieke stelsel van waarborg van bestaanszekerheid dat deze bouwarbeiders beschermt, en dat gekoppeld is aan een tewerkstelling in de sector (niet gekoppeld aan één werkgever). Verlies van werk wordt zo opgevangen. ' » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 112).

De Raad van State merkte hieromtrent op :

« 10.3. Het is zeer de vraag of de ontworpen afwijking op de harmonisering van de opzeggingstermijnen in het licht van de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof wel toelaatbaar is (zie ook *supra*, opmerking 8.2). Die vraag klemt des te meer wanneer die afwijkende regeling niet beperkt is in de tijd en bovendien enkel geldt voor een specifieke sector (artikel 70, § 4, van het ontwerp).

Wat de nieuwe vorm van ongelijke behandeling betreft die uit die afwijkende regeling voortvloeit, komt vooral de verantwoording voor de regeling die niet beperkt is in de tijd als problematisch voor. Aangezien een schaarste op de arbeidsmarkt in de meeste gevallen een tijdelijk probleem is, of minstens een gegeven is dat evolutief van aard is, wordt niet ingezien waarom die regeling niet in de tijd kan worden beperkt. Bovendien is het niet duidelijk waarom die regeling dan enkel geldt voor de in artikel 70, § 4, van het ontwerp bepaalde werknemers en bijvoorbeeld niet ook voor andere werknemers in knelpuntberoepen » (*ibid.*, pp. 112-113).

B.14.2. De memorie van toelichting heeft derhalve de aanvankelijke verantwoording als volgt gepreciseerd :

« De toepassing van de korte opzeggingstermijnen voor werknemers tewerkgesteld op tijdelijke en mobiele werkplaatsen wordt verantwoord door doelstemming [lees : de doelstelling] om voor deze werknemers de sociale bescherming die gepaard gaat met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur te handhaven.

Deze werknemers hebben vandaag immers over het algemeen een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, ondanks de tijdelijke aard van hun werkzaamheden op de plaatsen van tewerkstelling/werven. Ze genieten dus van een volledige sociale bescherming - in het bijzonder de bestaanszekerheid - die verbonden is aan een contract van onbepaalde duur. Deze situatie is mogelijk omwille van de korte opzeggingstermijnen die tot op vandaag op deze werknemers van toepassing zijn.

Bij gebrek aan een uitzonderingsregeling, zou een verlenging van de opzeggingstermijnen ingevolge de toepassing van de nieuwe geharmoniseerde opzegging, tot gevolg hebben dat het gebruik van overeenkomsten van onbepaalde duur zou stoppen. Op deze manier zou het sociaal statuut van werknemers tewerkgesteld op plaatsen van tewerkstelling/tijdelijke en mobiele werkplaatsen verzwakt worden. De overeenkomst van onbepaalde duur zal er op grote schaal vervangen worden door vormen van tijdelijke arbeid (niet-opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur, overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk, eerder seizoensgebonden overeenkomsten,...).

Het verschil in behandeling van de werknemers gevisieerd door het uitzonderingsregime ten aanzien van andere werknemers (die werken op vaste plaatsen van tewerkstelling) is objectief gemotiveerd door de noodzaak de sociale bescherming van deze categorie van werknemers te bewaren » (*ibid.*, pp. 45-46).

B.14.3. De aldus uiteengezette redenen kunnen het in de tijd onbeperkte karakter van de bestreden maatregel niet redelijk verantwoord maken. Bovendien betreft die maatregel enkel die specifieke categorie van arbeiders en brengt hij geen gelijkstelling met de situatie van de bedienden mee.

Ook al heeft de beoogde categorie van arbeiders « over het algemeen een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, ondanks de tijdelijke aard van hun werkzaamheden », dan nog zou daaruit niet kunnen worden afgeleid dat die categorie van arbeiders, meer dan andere categorieën van werknemers, het risico loopt dat bij een aanpassing van de opzeggingstermijnen, minstens tot het niveau van het overgangsstelsel van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut, de overeenkomsten van onbepaalde duur « op grote schaal vervangen worden door vormen van tijdelijke arbeid ».

Indien men evenwel tot zulk een vaststelling zou komen, zou het aan de wetgever staan om maatregelen te nemen ter bestrijding van de eventuele neveneffecten van de harmonisatie van de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden, zonder dat het evenwel noodzakelijk is die harmonisatie ter discussie te stellen.

B.15. Door het hanteren van de twee andere criteria van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut – de vereiste van een tewerkstelling zonder vaste plaats en de vereiste « gewoonlijke » uitoefening van de in dat artikel opgesomde activiteiten op tijdelijke en mobiele werkplaatsen – doet de bestreden maatregel bovendien in de bouwsector nieuwe verschillen in behandeling ontstaan tussen werknemers van die sector, op basis van criteria die geen voldoende pertinent verband houden met het aangegeven doel dat erin zou bestaan de sociale bescherming van die specifieke categorie van personen te vrijwaren.

Uit de parlementaire voorbereiding blijkt niet – en de Ministerraad toont niet aan – welke objectieve gegevens zouden verantwoorden dat de nood aan sociale bescherming zich het meest zou doen gevoelen voor enkel die arbeiders die zich in een situatie bevinden die overeenstemt met de drie criteria vermeld in artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut.

Weliswaar bepaalt artikel 70, § 3, van de Wet Eenheidsstatuut dat de bij paragraaf 2 vastgestelde opzeggings-termijnen door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of in een paritair subcomité « sneller [kunnen] evolueren in de richting van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, §§ 1 en 2 van voornoemde wet van 3 juli 1978 », maar met die loutere mogelijkheid wordt de discriminatie van de overige arbeiders nochtans niet verholpen.

B.16. De bestreden maatregel van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut - die een permanent verschil in behandeling laat voortbestaan tussen arbeiders en bedienden wat de opzeggingstermijnen betreft - berust niet op een redelijke verantwoording.

Het eerste middel is gegrond in zoverre het de schending aanvoert van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut dient te worden vernietigd.

B.17. Nu een onderzoek van de overige in het eerste middel aangehaalde referentienormen niet kan leiden tot een ruimere vernietiging, is er geen aanleiding om het middel in dat opzicht te onderzoeken.

B.18.1. De Ministerraad en de tussenkomenende partij vragen dat het Hof, indien het zou besluiten tot de vernietiging van de bestreden bepaling, de gevolgen ervan zou handhaven gedurende een zekere tijd.

B.18.2. Er blijft krachtens de huidige regeling van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut nog altijd een substantieel verschil bestaan tussen arbeiders en bedienden wat hun opzeggingstermijnen betreft, maar dat verschil houdt ten minste op te bestaan op 1 januari 2018. De regeling van dat artikel zal in ieder geval op de meeste arbeiders uit de bouwsector van toepassing zijn.

Wat het voorliggende verschil in behandeling betreft, zou een niet-gemoduleerde vernietiging van het bestreden artikel 70, § 4, leiden tot een aanzienlijke rechtsonzekerheid en een groot aantal werkgevers die, door die vernietiging, onmiddellijk zouden worden geconfronteerd met de verplichting om heel wat langere opzeggingstermijnen dan die welke bij de bestreden bepaling zijn vastgesteld in acht te nemen, in ernstige financiële moeilijkheden kunnen brengen.

B.19. De gevolgen van het vernietigde artikel 70, § 4, moeten derhalve tot uiterlijk 31 december 2017 worden gehandhaafd.

Ten aanzien van artikel 97 van de wet van 26 december 2013

Wat de bestreden bepaling betreft

B.20. In het tweede middel, gericht tegen artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut, klagen de verzoekende partijen aan dat zowel de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van die wet als de werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 1 ervan worden uitgesloten van de ontslagcompensatievergoeding die krachtens de bestreden bepaling aan andere werknemers wordt toegekend. Werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut, blijven tot 31 december 2017 verstoken van die vergoeding, terwijl werknemers die vallen onder de regeling van artikel 70, § 4, van die wet voor onbepaalde tijd worden uitgesloten.

De verzoekende partijen voeren een schending aan van de artikelen 10, 11 en 23 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, met artikel 4, lid 4, van het herziene Europees Sociaal Handvest, met artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en met artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten.

B.21. Artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut bepaalt :

« In artikel 7 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 1 februari 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 1, derde lid, wordt aangevuld met de bepalingen onder zf), luidende :

’ zf) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de uitbetaling verzekeren van een ontslagcompensatievergoeding aan werknemers waarvan de duur van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wetgeving minstens gedeeltelijk moet worden bepaald op basis van de anciënniteit verworven als arbeider in de periode gelegen vóór 1 januari 2014. ’;

2° er wordt een § 1sexies ingevoegd, luidende :

’ § 1sexies. De vergoeding bedoeld in § 1, derde lid, zf), compenseert, volgens de regels bepaald door de Koning, het verschil tussen enerzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever moet toekennen en anderzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever zou toegekend hebben alsof de totale anciënniteit van de werknemer volledig verworven was na 31 december 2013.

De vergoeding wordt slechts toegekend indien de werknemer gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen vóór 1 januari 2014;

2° de arbeidsovereenkomst bedoeld in 1° is een arbeidsovereenkomst voor werklieden in de zin van artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of in de zin van artikel 7bis van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, of bedoeld door Titel V van de voormelde wet van 3 juli 1978;

3° hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden :

a) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt ten minste dertig jaar op de dag waarop de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen wordt bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*;

b) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2014 ten minste twintig jaar;

c) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2015 ten minste vijftien jaar;

d) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2016 ten minste tien jaar;

e) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2017 minder dan tien jaar;

4° hij wordt ontslagen na 31 december 2013.

De werknemer op wie artikel 70 van voormelde wet van toepassing is, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding.

[...]’;

[...]».

Artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut voorziet in een ontslagcompensatievergoeding voor werknemers van wie de duur van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wetgeving minstens gedeeltelijk moet worden bepaald op basis van de anciënniteit verworven als arbeider in de periode gelegen vóór 1 januari 2014.

De bestreden bepaling sluit evenwel de werknemers op wie artikel 70 van de Wet Eenheidsstatuut van toepassing is uit van die ontslagcompensatievergoeding.

Wat de ontvankelijkheid betreft

B.22.1. De Ministerraad voert in eerste instantie aan dat geen van de verzoekende partijen doet blijken van het rechts vereiste belang om een vernietiging van artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut te vorderen. In zijn memorie van wederantwoord voert de Ministerraad aan dat de verzoekende partijen die zich beroepen op hun hoedanigheid van werknemer in de bouwsector hoogstens kunnen aantonen dat zij onder de werkingssfeer van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut vallen en een belang kunnen hebben om artikel 97 van die wet aan te vechten nu die bepaling hen de ontslagcompensatievergoeding ontzegt.

B.22.2. Zonder dat het nodig is het belang van elk van de verzoekende partijen in elk van de aangevoerde hoedanigheden te onderzoeken, volstaat het vast te stellen dat de elfde verzoekende partij, die haar arbeidsovereenkomst voor arbeiders bij een onderneming die ressorteert onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf voorlegt, aldus voldoende aannemelijk maakt dat zij behoort tot de categorie van personen die krachtens de bestreden bepaling worden uitgesloten van de ontslagcompensatievergoeding waarin artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut voorziet.

Die verzoekende partij doet derhalve blijken van een belang om die uitsluiting aan te vechten.

B.23.1. In tegenstelling tot wat de Ministerraad aanvoert, kunnen de in artikel 70 van de Wet Eenheidsstatuut bedoelde werknemers in het licht van het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie worden vergeleken met andere werknemers, wanneer het erop aankomt te bepalen of zij al dan niet aanspraak zouden kunnen maken op de ontslagcompensatievergoeding.

B.23.2. In tegenstelling tot wat de Ministerraad nog aanvoert, is het middel ook voldoende duidelijk in zoverre het niet alleen de schending aanvoert van de artikelen 10 en 11, maar ook van artikel 23 van de Grondwet en van de in het middel aangehaalde verdragsrechtelijke bepalingen, in samenhang gelezen met de voormelde grondwetsbepalingen.

Het onderzoek van de aangevoerde schending van de voormelde grondwetsbepalingen, in samenhang gelezen met de aangehaalde verdragsrechtelijke bepalingen, is evenwel afhankelijk van de draagwijdte van de bestreden bepaling en wordt bij het onderzoek ten gronde gevoegd.

Ten gronde

B.24.1. In de memorie van toelichting wordt de bestreden bepaling als volgt verantwoord :

« Door artikel 97 wordt aan de RVA een bijkomende taak toegewezen, namelijk het betalen van de ontslagcompensatievergoeding.

Voor (ex-)arbeiders die een anciënniteit bewijzen die gedeeltelijk vóór 1 januari 2014 en gedeeltelijk vanaf 1 januari 2014 gelegen is, wordt de opzeggingstermijn of daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding gedeeltelijk berekend volgens de oude wetgeving voor wat de anciënniteit betreft vóór 1 januari 2014, en gedeeltelijk volgens de nieuwe wetgeving voor wat de anciënniteit betreft vanaf 1 januari 2014. De bedoeling is evenwel niet dat deze werknemers voor altijd het ‘nadeel’ van de anciënniteit vóór 1 januari 2014 ondervinden. Daarom zullen zij volgens een bepaald tijdpad worden geïntegreerd in de nieuwe wetgeving. Vanaf een bepaald ogenblik zal men er van uitgaan dat hun anciënniteit volledig verworven is onder de nieuwe wetgeving, zelfs al is die voor een stuk verworven vóór 1 januari 2014.

De werkgever zal de werknemer in dat geval evenwel geen opzeggingstermijn of -vergoeding toekennen volgens de nieuwe wetgeving, maar wel nog steeds de berekening maken op basis van een stuk anciënniteit vóór 1 januari 2014 en een stuk anciënniteit vanaf 1 januari 2014.

De RVA zal het verschil tussen het bedrag dat de werkgever betaalt en het bedrag waarop de werknemer volgens de nieuwe wetgeving recht heeft, bijpassen in de vorm van een ontslagcompensatievergoeding.

[...]

Er is ook toegevoegd dat de werknemers die tijdelijk of definitief onder een afwijkende regeling inzake opzegtermijnen vallen, niet gerechtigd zijn op de ontslagcompensatievergoeding » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, pp. 56-57).

B.24.2. In het verslag van de Commissie voor Sociale Zaken van de Kamer van volksvertegenwoordigers is vermeld :

« Werknemers die onder de uitzonderingsregeling vallen, hebben geen recht op de ontslagcompensatievergoeding : omdat de nieuwe opzeggingstermijnen voor hen niet gelden, is er geen reden om de niet-toepassing van die termijnen in het verleden te compenseren. Deze werknemers blijven wel aanspraak maken op de ontslaguitkering » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, p. 10, en Senaat, 2013-2014, nr. 5-2396/2, p. 11).

B.25. De artikelen 67, 68 en 69 van de Wet Eenheidsstatuut, die een algemeen overgangstelsel inhouden voor de werknemers die reeds in dienst waren vóór de inwerkingtreding van de Wet Eenheidsstatuut, bepalen :

« Art. 67. De na te leven opzeggingstermijn in geval van ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer van werknemers wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, wordt vastgesteld door de twee termijnen die berekend worden zoals respectievelijk bepaald in de artikelen 68 en 69, op te tellen.

Art. 68. Het eerste deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013.

Die termijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever, met een minimum van drie maanden.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, bij opzegging door de bediende, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit, met een maximum van vier en een halve maand indien zijn jaarlijks loon 64.508 euro niet overschrijdt op 31 december 2013 of zes maanden indien zijn jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 euro overschrijdt.

Art. 69. Het tweede deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

De termijn wordt vastgesteld volgens de wettelijke of reglementaire regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging.

[...] ».

B.26.1. Zoals blijkt uit de in B.24.1 geciteerde parlementaire voorbereiding, is de ontslagcompensatievergoeding van toepassing op werknemers van wie de opzeggingstermijn of de daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding ten minste gedeeltelijk wordt vastgesteld op basis van de anciënniteit die als arbeider werd verworven in de periode voorafgaand aan 1 januari 2014, en voor wie ervan zal worden uitgegaan dat de anciënniteit volledig na die datum werd verworven zodat de opzeggingstermijn of de daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding wordt berekend op grond van de nieuwe wetgeving, die voor hen gunstiger is. De wetgever heeft geoordeeld dat het aangewezen was de last van langere opzeggingstermijnen of hogere opzeggingsvergoedingen niet alleen aan de werkgever op te leggen. Zo mag die laatste de anciënniteit van een werknemer en bijgevolg de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding gedeeltelijk op basis van de vroegere wetgeving en gedeeltelijk op basis van de nieuwe berekenen, terwijl de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening het verschil tussen het aldus berekende bedrag en het bedrag waarop de werknemer volgens de nieuwe wet recht heeft, moet bijpassen.

B.26.2. Werknemers op wie artikel 70 van de Wet Eenheidsstatuut van toepassing is, zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van het bestreden artikel 97 omdat, zoals de Ministerraad opmerkt, de opzeggingstermijnen of de daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoedingen beantwoorden aan regels die afwijken van de nieuwe bepalingen die voor alle werknemers gelden. Zoals in de parlementaire voorbereiding van de bestreden bepaling erop is gewezen, was er, doordat de nieuwe opzeggingstermijnen niet op die categorie van toepassing waren, geen reden om in enige compensatie, van welke aard ook, te voorzien.

Zoals in B.16 is vermeld, berust de maatregel van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut, die een permanent verschil in behandeling laat voortbestaan tussen arbeiders en bedienden wat de opzeggingstermijnen betreft, evenwel niet op een redelijke verantwoording, en schendt hij bijgevolg de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

De huidige regeling van artikel 70, § 1, van de Wet Eenheidsstatuut laat een substantieel verschil voortbestaan tussen arbeiders en bedienden wat de opzeggingstermijnen betreft, maar dat verschil houdt ten minste op te bestaan met ingang van 1 januari 2018.

B.26.3. Aangezien de werknemers die met die bepalingen te maken hebben een anciënniteit kunnen hebben verworven volgens de vroegere wetgeving en de nadelen daarvan kunnen ondervinden voor wat betreft de berekening van de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding, terwijl de nieuwe opzeggingstermijnen op hen moeten worden toegepast vanaf 1 januari 2018, moeten zij de vergoeding kunnen genieten die ertoe strekt de niet-toepassing van de nieuwe termijnen voor de periode die aan die datum voorafgaat, te compenseren.

B.26.4. De Ministerraad voert nog aan dat de arbeiders die vallen onder de afwijkende regeling van artikel 70 van de Wet Eenheidsstatuut bepaalde voordelen blijven genieten, zoals de bij de wet van 12 april 2011 ingevoerde ontsluitkering (artikel 98 van de Wet Eenheidsstatuut) en eventuele aanvullende vergoedingen (artikel 94 van de Wet Eenheidsstatuut). Het volstaat evenwel niet om te wijzen op een aantal maatregelen die in bepaalde omstandigheden in het voordeel kunnen zijn van die werknemers om te dezen het verschil in behandeling wat de ontslagcompensatievergoeding betreft te kunnen verantwoorden.

B.27. De bestreden maatregel berust derhalve niet op een redelijke verantwoording.

Het tweede middel is gegrond in zoverre het de schending aanvoert van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. In artikel 97 van de Wet Eenheidsstatuut dient het volgende lid te worden vernietigd : « De werknemer op wie artikel 70 van voormelde wet van toepassing is, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding ».

B.28. Nu een onderzoek van de overige in het tweede middel aangehaalde referentienormen niet kan leiden tot een ruimere vernietiging, is er geen aanleiding om het middel in dat opzicht te onderzoeken.

B.29. De Ministerraad en de tussenkomende partij vragen dat het Hof, indien het zou besluiten tot de vernietiging van de bestreden bepaling, de gevolgen ervan zou handhaven gedurende een zekere tijd.

B.30. Rekening houdend met het feit dat de gevolgen van artikel 70, § 4, van de Wet Eenheidsstatuut worden gehandhaafd tot 31 december 2017, dienen de gevolgen van het vernietigde lid van artikel 97 tot die datum te worden gehandhaafd.

Om die redenen,

het Hof

- vernietigt artikel 70, § 4, van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen;

- vernietigt in artikel 97 van dezelfde wet, het lid « De werknemer op wie artikel 70 van voormelde wet van toepassing is, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding. »;

- handhaaft de gevolgen van de vernietigde bepalingen tot 31 december 2017.

Aldus gewezen in het Nederlands, het Frans en het Duits, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 17 september 2015.

De griffier,

P.-Y. Dutilleux

De voorzitter,

A. Alen

COUR CONSTITUTIONNELLE

[2015/204431]

Extrait de l'arrêt n° 116/2015 du 17 septembre 2015

Numéro du rôle : 5951

En cause : le recours en annulation des articles 70, § 4, et 97 (*partim*) de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, introduit par la Confédération des syndicats chrétiens et autres.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents A. Alen et J. Spreutels, et des juges E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet et R. Leysen, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président A. Alen,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

I. *Objet du recours et procédure*

Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 30 juin 2014 et parvenue au greffe le 2 juillet 2014, un recours en annulation des articles 70, § 4, et 97 (*partim*) de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (publiée au *Moniteur belge* du 31 décembre 2013, troisième édition) a été introduit par la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB), la CSC Bâtiment- Industrie et Energie (CSC BIE), la Centrale générale FGTB (CG FGTB), Marc Leemans, Rudy De Leeuw, Jan Vercamst, Stefaan Vanthourenhout, Alain Clauwaert, Robby De Ridder, Sonny Bickx, Jenny Vastenaekel, Mohamed Akhattout, Steven Van Roosendael et Marnix Buysse, tous assistés et représentés par Me J. Buelens, avocat au barreau de Bruxelles.

(...)

II. *En droit*

(...)

*Quant à l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013**En ce qui concerne la disposition attaquée*

B.1.1. Dans le premier moyen, les parties requérantes demandent l'annulation de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (ci-après : la loi sur le statut unique).

B.1.2. Par son arrêt n° 56/93 du 8 juillet 1993, la Cour avait déjà jugé que la différence de traitement entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis (article 59 par comparaison à l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), sur la base de la nature du travail effectué (travail manuel par opposition au travail intellectuel), reposait sur « un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée aujourd'hui » (B.6.2.1).

Dans cet arrêt, la Cour constatait également que le législateur avait pris des mesures afin de rapprocher les niveaux de protection contre le licenciement accordés aux ouvriers et aux employés (B.6.2.2) et concluait que « le processus d'effacement de l'inégalité dénoncée, entamé depuis des décennies, ne peut être que progressif ». Le fait qu'il serait injustifié d'instituer à ce moment une telle distinction a été jugé insuffisant pour justifier sa brusque abolition (B.6.3.1), et le maintien de la distinction a dès lors été considéré comme n'étant pas manifestement disproportionné « à un objectif qui ne peut être atteint que par étapes successives » (B.6.3.2).

B.1.3. En adoptant la loi sur le statut unique, le législateur a entendu donner suite à l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011 de la Cour.

Par cet arrêt, rendu sur questions préjudicielles, la Cour a jugé que les différences de traitement existant jusque-là entre ouvriers et employés dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi relative aux contrats de travail), plus précisément en matière de délais de préavis en cas de licenciement et en ce qui concerne le régime du jour de carence, étaient contraires au principe d'égalité et de non-discrimination.

B.1.4. Dans le même arrêt n° 125/2011, la Cour a constaté que depuis l'arrêt n° 56/93 précité, de nouvelles mesures avaient été prises tendant à rapprocher davantage les deux catégories de travailleurs (B.3.3).

La Cour a néanmoins jugé :

« B.4.3. Le temps dont peut disposer le législateur pour remédier à une situation jugée inconstitutionnelle n'est cependant pas illimité. L'objectif d'une harmonisation progressive des statuts des ouvriers et des employés jugée préférable par le législateur à une brusque suppression de la distinction de ces catégories professionnelles, spécialement dans une matière où les normes peuvent évoluer grâce à la négociation collective, ne justifie plus, dix-huit ans après que la Cour eut constaté que le critère de distinction en cause ne pouvait plus être considéré comme pertinent, que certaines différences de traitement, comme celles qui sont invoquées devant le juge *a quo*, puissent encore être longtemps maintenues, perpétuant ainsi une situation d'inconstitutionnalité manifeste ».

La Cour a en outre jugé :

« B.6. Il résulte de ce qui précède que les questions préjudicielles appellent une réponse affirmative mais que les effets des dispositions en cause doivent être maintenus jusqu'au 8 juillet 2013 au plus tard. Le législateur, depuis l'arrêt n° 56/93 précité du 8 juillet 1993, aura en effet pu disposer d'un délai suffisant pour achever l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés ».

B.1.5. L'exposé des motifs du projet devenu la loi sur le statut unique mentionne :

« Conscient des effets retentissants d'une telle décision sur la sécurité juridique dans le cadre des relations de travail, la Cour a eu la sagesse d'accorder un délai, expirant le 8 juillet 2013, afin d'aboutir à l'effacement de ces différences injustifiées.

Après d'intenses négociations avec les partenaires sociaux, la ministre de l'Emploi a, le 5 juillet 2013, finalement dégagé une proposition de compromis. Le Comité ministériel restreint a approuvé le texte élaboré par la ministre de l'Emploi le 8 juillet 2013.

Le présent projet de loi a pour objectif de mettre en œuvre ce compromis. Il vise en grande partie à modifier la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans ses dispositions relatives aux délais de préavis et au jour de carence » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 4).

La loi sur le statut unique a été promulguée le 26 décembre 2013, publiée au *Moniteur belge* du 31 décembre 2013 et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014, à l'exception de son article 96, qui entre en vigueur à une date fixée par le Roi.

En vertu de l'article 111 de la loi sur le statut unique, les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de cette loi « continuent à sortir tous leurs effets ».

B.2.1. Les articles 34 et 50 de la loi sur le statut unique ont abrogé les articles 59 et 82 de la loi relative aux contrats de travail, qui fixaient les délais de préavis applicables, pour l'un, aux ouvriers et, pour l'autre, aux employés.

L'article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail, inséré par l'article 3 de la loi sur le statut unique, fixe les délais de préavis, à compter du 1^{er} janvier 2014, de la manière suivante :

« § 1^{er}. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :

- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;
- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;
- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté;
- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;
- dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté;
- onze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;
- douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté;
- treize semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d'ancienneté;
- quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.

A partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.

A partir de la vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.

A partir de vingt-et-un ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base d'une semaine par année d'ancienneté entamée.

§ 2. Lorsque le congé est donné par le travailleur, le délai de préavis est fixé à :

- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;
- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de douze mois d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;
- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre deux ans et moins de quatre ans d'ancienneté;
- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté;
- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de six ans d'ancienneté;
- dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six ans et moins de sept ans d'ancienneté;
- douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre sept ans et moins de huit ans d'ancienneté;
- treize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant huit ans d'ancienneté ou plus.

§ 3. Le travailleur auquel l'employeur a donné congé moyennant un délai de préavis peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, § 1^{er}, alinéas 2 à 3.

Le délai de préavis est fixé à :

- une semaine quand il s'agit d'un travailleur comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- deux semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre trois et moins de six mois d'ancienneté;
- trois semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre six et moins d'un an d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant un an d'ancienneté ou plus.

Les délais de préavis visés à l'alinéa précédent prennent cours conformément à l'article 37/1 ».

L'article 37/3 de la loi relative aux contrats de travail, inséré par l'article 4 de la loi sur le statut unique, dispose :

« Il ne peut être dérogé aux délais de préavis prévus à l'article 37/2 par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire ».

B.2.2. Avant qu'ils soient abrogés respectivement par les articles 36 et 40 de la loi sur le statut unique, il fallait aussi tenir compte, pour fixer les délais de préavis des ouvriers, des articles 61 et 65/3 de la loi relative aux contrats de travail.

Ces articles disposaient :

« Art. 61. § 1^{er}. Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux.

[...] ».

« Art. 65/3. § 1^{er}. En cas d'application des dispositions prévues par ou en vertu des articles 60 et 61, il n'y a pas lieu de respecter les délais prévus à l'article 65/2.

§ 2. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires compétentes pour les employeurs et les ouvriers auxquels s'appliquent un arrêté royal déterminant des délais de préavis en vertu de l'article 61 et entré en vigueur avant le 1^{er} janvier 2012, examinent, avant le 1^{er} janvier 2013, s'il y a lieu d'adapter ces délais de préavis dans la même proportion que celle utilisée à l'article 65/2.

A défaut de proposition émise par une commission paritaire ou une sous-commission paritaire, les délais de préavis fixés en vertu de l'article 61 et inférieurs à ceux fixés dans l'article 65/2 sont augmentés par le Roi à partir du 1^{er} janvier 2013 dans la même proportion que celle utilisée pour l'article 65/2 sans pouvoir dépasser les délais de préavis fixés à l'article 65/2.

[...] ».

Sur la base de ces dispositions, des délais de préavis dérogatoires pouvaient par conséquent être fixés par arrêté royal pour des secteurs déterminés.

B.2.3. En outre, la convention collective de travail n° 75 relative aux délais de préavis des ouvriers, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2000, a également instauré une dérogation à l'article 59 de la loi relative aux contrats de travail en allongeant le délai de préavis à observer en cas de licenciement d'un ouvrier en fonction de son ancienneté.

Conclue au sein du Conseil national du travail, cette convention collective intersectorielle s'applique à tous les employeurs du secteur privé.

B.2.4. Compte tenu de l'existence de telles réglementations particulières pour des secteurs déterminés, le législateur a adopté une mesure transitoire spécifique, qui est prévue par l'article 70, § 1^{er}, de la loi sur le statut unique :

« Par dérogation à l'article 37/2, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à l'article 67, et pour les congés notifiés entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2017, les délais de préavis visés au § 2 devront être respectés si le délai de préavis, en cas de congé notifié par l'employeur, était au 31 décembre 2013 déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée et était à cette date inférieur au délai fixé au § 2, alinéa 1^{er}.

L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable lorsque le délai de préavis déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée et inférieur au § 2, alinéa 1^{er}, concerne uniquement une ancienneté limitée à un an.

Le présent article ne s'applique toutefois pas aux délais de préavis fixés par arrêté royal dans le cadre d'une restructuration ou en vue d'une pension ou d'un régime de chômage avec complément d'entreprise ».

Dans les secteurs dans lesquels, en cas de congé donné par l'employeur, les délais de préavis fixés par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi relative aux contrats de travail, étaient au 31 décembre 2013 inférieurs à ceux prévus par l'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique, le législateur a relevé ces délais de préavis au niveau fixé par l'article 70, § 2.

B.2.5. L'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique dispose :

« Les délais de préavis à respecter en cas de notification d'un congé par l'employeur dans les conditions prévues au paragraphe 1^{er} sont les suivants :

- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;
- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de cinq ans d'ancienneté;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté;
- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté;
- douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté;
- seize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant au moins vingt ans d'ancienneté.

Les délais de préavis à respecter en cas de notification d'un congé par le travailleur dans les conditions prévues au paragraphe 1^{er} sont les suivants :

- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de cinq ans d'ancienneté;
- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté;
- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant au moins vingt ans d'ancienneté ».

B.2.6. Pour les secteurs dans lesquels s'applique la mesure transitoire spécifique de l'article 70, § 1^{er}, de la loi sur le statut unique, les délais de préavis ne doivent pas être fixés conformément au régime général de licenciement mais conformément à l'article 70, § 2, de cette loi, en cas de congé notifié entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2017.

« Les travailleurs qui bénéficient au 31 décembre 2013 d'un délai de préavis inférieur au minimum général prévu par la cct n° 75 (parce que ces délais inférieurs ont été convenus par la suite dans leur secteur), passeront directement aux délais supérieurs qui leur étaient déjà également applicables antérieurement : dans leur cas, les délais de préavis prévus par la cct n° 75 auront donc un effet rétroactif. L'ancienneté qu'ils ont acquise antérieurement sera directement calculée comme si leurs délais de préavis étaient déterminés par la cct n° 75 » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/004, p. 9).

Pour les secteurs concernés, les délais de préavis en cas de congé notifié à partir du 1^{er} janvier 2018 doivent être fixés conformément au régime général de licenciement de l'article 37/2, §§ 1^{er} et 2, de la loi relative aux contrats de travail (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 45).

Selon l'exposé des motifs, « le passage progressif vers les nouveaux délais de préavis pour les secteurs ciblés, est justifié par le fait qu'un passage immédiat vers les nouveaux délais de préavis pourrait porter atteinte à l'emploi dans le secteur » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 45).

B.2.7. L'article 70, § 3, de la loi sur le statut unique dispose en outre :

« Une évolution plus rapide des délais de préavis prévus au paragraphe 2 vers les délais de préavis fixés à l'article 37/2, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée peut être prévue par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire ».

B.3. L'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, attaqué dans le premier moyen, dispose :

« Par dérogation au § 1^{er}, les délais de préavis visés au paragraphe 2, sont d'application aux employeurs et aux travailleurs qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

1° le délai de préavis était au 31 décembre 2013 déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée et était à cette date inférieur au délai fixé au paragraphe 2;

2° le travailleur n'a pas de lieu fixe de travail;

3° le travailleur accomplit habituellement dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs des activités suivantes :

- a) travaux d'excavation;
- b) travaux de terrassement;
- c) travaux de fondation et de renforcement;
- d) travaux hydrauliques;
- e) travaux de voirie;
- f) travaux agricoles;
- g) pose de conduits utilitaires;
- h) travaux de construction;
- i) travaux de montage et démontage, notamment d'éléments préfabriqués, de poutres et de colonnes;

- j) travaux d'aménagement ou d'équipement;
- k) travaux de transformation;
- l) travaux de rénovation;
- m) travaux de réparation;
- n) travaux de démantèlement;
- o) travaux de démolition;
- p) travaux de maintenance;
- q) travaux d'entretien, de peinture et de nettoyage;
- r) travaux d'assainissement;
- s) travaux de finition se rapportant à un ou plusieurs travaux visés aux points a) à r) ».

En ce qui concerne la recevabilité

B.4.1. En leurs qualités respectives d'organisation représentative des travailleurs (les première à cinquième parties requérantes), de président de ces organisations syndicales (les sixième à dixième parties requérantes), de délégué syndical (onzième à seizième parties requérantes) ou également en leur nom personnel en tant que travailleur (onzième à seizième parties requérantes), les parties requérantes poursuivent l'annulation de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique.

B.4.2. Le Conseil des ministres fait valoir en premier lieu qu'aucune des parties requérantes ne justifie de l'intérêt requis à son recours.

B.4.3. Sans qu'il soit nécessaire d'examiner l'intérêt qu'aurait chaque partie requérante en chacune des qualités alléguées, il suffit de constater que la onzième partie requérante, qui produit son contrat de travail d'ouvrier dans une entreprise relevant de la commission paritaire n° 124 pour le secteur de la construction, ainsi que des fiches de salaire qui mentionnent, sous la rubrique 3211, une « indemnité de mobilité passager », démontre ainsi à suffisance qu'elle relève, en tant qu'ouvrier, du champ d'application de la disposition attaquée, laquelle est susceptible de l'affecter directement et défavorablement en ce qu'elle n'a pas droit aux délais de préavis généraux prévus par l'article 3 de la loi attaquée.

B.5.1. Les parties requérantes allèguent que l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique est contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution, combinés ou non avec l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, en ce qu'il traite différemment les travailleurs qui relèvent de la disposition attaquée, sans que cela soit motivé par des critères objectifs et pertinents et par une justification raisonnable, et sans que le principe de proportionnalité soit respecté.

Les parties requérantes invoquent en outre la violation des articles 10, 11 et 23 de la Constitution, combinés ou non avec l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, avec l'article 4.4 de la Charte sociale européenne révisée, avec l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et avec l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Ces dispositions garantissent le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en tant qu'élément du droit à une rémunération équitable et égale, ainsi que le droit à la dignité humaine.

Les parties requérantes dénoncent une première différence de traitement entre, d'une part, les travailleurs (ouvriers) qui remplissent cumulativement les trois critères prévus par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique et qui relèvent d'un régime d'exception, et, d'autre part, tous les autres travailleurs, auxquels s'appliquent les délais de préavis généraux, uniformes, prévus par l'article 3 de cette loi.

Les parties requérantes dénoncent une seconde différence de traitement entre, d'une part, les travailleurs (ouvriers) qui remplissent cumulativement les critères de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique et qui relèvent pour une durée indéterminée d'un régime d'exception et, d'autre part, tous les autres travailleurs ou les travailleurs qui relèvent de l'article 70, § 1^{er}, de cette loi et qui auront également droit aux délais de préavis uniformes, au plus tard après le 31 décembre 2017.

B.5.2. Contrairement à ce qu'allègue le Conseil des ministres, les parties requérantes précisent à suffisance les catégories de personnes qui doivent être comparées dans le cadre du contrôle au regard du principe d'égalité et de non-discrimination, à savoir les travailleurs qui relèvent du régime non limité dans le temps de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique par rapport, d'une part, aux travailleurs qui relèvent du régime général de préavis de l'article 3 de cette loi et, d'autre part, aux travailleurs qui relèvent du régime transitoire limité dans le temps de l'article 70, § 1^{er}, de cette loi.

B.5.3. Contrairement à ce qu'affirme encore le Conseil des ministres, le moyen est aussi suffisamment précis dans la mesure où il n'allègue pas seulement la violation des articles 10 et 11 mais également celle de l'article 23 de la Constitution et des dispositions conventionnelles citées dans le moyen, combinées avec les dispositions constitutionnelles précitées.

L'examen de la violation alléguée des dispositions constitutionnelles précitées, combinées avec les dispositions conventionnelles citées, dépend de la portée de la disposition attaquée et est joint à l'examen de l'affaire quant au fond.

En ce qui concerne le fond

B.6. Par son arrêt n° 125/2011, la Cour a jugé que les articles 52, § 1^{er}, alinéas 2 à 4, et 59 de la loi relative aux contrats de travail étaient contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution. Ces dispositions impliquaient une différence de traitement entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence.

La Cour estimait en effet qu'il n'était plus justifié, dix-huit ans après qu'elle eut déjà constaté dans son arrêt n° 56/93 que le critère de distinction entre ouvriers et employés fondé sur la nature manuelle ou intellectuelle du travail n'était plus objectif et raisonnablement justifié, que les différences précitées « puissent encore être longtemps maintenues, perpétuant ainsi une situation d'inconstitutionnalité manifeste ».

B.7. L'article 70, § 4, attaqué, de la loi sur le statut unique exclut les travailleurs qui remplissent les trois critères qui y sont mentionnés du régime général, uniforme pour les ouvriers et employés, des délais de préavis qui ont été fixés dans l'article 3 de cette loi, cité en B.2.1, et qui ont été insérés dans l'article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail.

La situation des travailleurs concernés a certes été améliorée en ce qui concerne les délais de préavis, puisque désormais les nouveaux délais de préavis de l'article 70, § 2, de cette loi, cité en B.2.5, leur sont également applicables – comme aux travailleurs qui relèvent du champ d'application de l'article 70, § 1^{er}, de la loi sur le statut unique.

En ce qui concerne une ancienneté des travailleurs jusqu'à trois mois, les délais de préavis sont encore les mêmes, mais après écoulement d'un certain temps, des différences toujours plus importantes apparaissent entre le régime de l'article 70, §§ 2 et 4, de la loi sur le statut unique et le régime général de l'article 3 de celle-ci. En cas d'ancienneté de dix-huit mois, la différence entre le premier régime (cinq semaines) et le second (dix semaines) s'élève déjà au double. Pour une ancienneté de vingt ans, le délai de préavis maximal prévu par l'article 70, § 2, est de seize semaines alors que, dans le régime général, les délais continuent d'augmenter à 82 semaines – un peu plus de 5 fois plus – en cas d'ancienneté de quarante ans.

B.8. Sont soumis à la mesure de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, les travailleurs qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- le délai de préavis était, au 31 décembre 2013, déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi relative aux contrats de travail et ce délai de préavis était à cette date inférieur au délai fixé par le paragraphe 2;
- ne pas avoir de lieu fixe de travail;
- accomplir habituellement dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs des activités énumérées dans cet article.

Les travaux préparatoires de la loi sur le statut unique font apparaître que les ouvriers du secteur de la construction, ou du moins une majeure partie de ceux-ci, sont visés (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/004, pp. 9, 12, 14, 16-19, 22, 27, 29 et 32-33; Sénat, 2013-2014, n° 5-2396/2, pp. 10, 14, 20 et 25).

B.9. Le premier critère d'application de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique consiste en ce qu'au 31 décembre 2013 (la date précédant la date d'entrée en vigueur de la loi attaquée), pour le travailleur concerné, un délai de préavis a été fixé par le Roi sur la base des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi relative aux contrats de travail qui était inférieur au délai prévu par l'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique.

Sur la base de l'article 61 de la loi relative aux contrats de travail, des délais de préavis spécifiques, dérogoires à l'article 59, alinéas 2 et 3, étaient fixés pour les ouvriers travaillant dans le secteur de la construction.

L'article 2 de l'arrêté royal du 13 janvier 1982 « fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de la construction » disposait :

« Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un congé donné à l'autre dans les conditions suivantes :

- a) s'il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois de service ininterrompu dans la même entreprise, le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé à trois jours ouvrables, et celui à respecter par l'ouvrier à un jour ouvrable;
- b) s'il s'agit d'ouvriers comptant de six mois à moins de trois ans de service ininterrompu dans la même entreprise, le délai de préavis à respecter par l'employeur est fixé à quatorze jours, et celui à observer par l'ouvrier à sept jours.

[...] ».

L'arrêté royal du 10 décembre 2012 « fixant les délais de préavis pour les ouvriers, auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction (CP 124) », entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013, a fixé les délais de préavis pour ces ouvriers de la manière suivante :

« Art. 3. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- a) quatre jours ouvrables quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise;
 - b) seize jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre six mois et moins de trois ans d'ancienneté dans l'entreprise;
 - c) trente-deux jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre trois ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;
 - d) soixante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers comptant vingt ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise.
- Pour l'application du présent article, est considéré comme jour ouvrable, chaque jour civil, à l'exception des dimanches, des jours fériés, et des jours pendant lesquels il ne peut être travaillé en vertu d'une réglementation s'appliquant à l'industrie de la construction ».

Pour les ouvriers qui ressortissent au secteur de la construction (commission paritaire n° 124), il y avait donc au 31 décembre 2013 des délais de préavis qui étaient inférieurs à ceux qui ont été fixés par l'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique.

B.10. L'application du premier critère de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique concerne des travailleurs qui ressortissent à l'une des commissions paritaires concernant des secteurs dans lesquels les délais de préavis fixés étaient inférieurs au 31 décembre 2013 à ceux des secteurs auxquels est applicable la convention collective n° 75, conclue au sein du Conseil national du travail, relative aux délais de préavis des ouvriers et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 février 2000 (*Moniteur belge*, 26 février 2000), dès lors qu'en cas de licenciement donné par l'employeur, les délais de préavis de cette CCT n° 75 sont, pour un ouvrier ayant une ancienneté de six mois ou plus, les mêmes que ceux de l'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique ainsi que de l'ancien article 59 de la loi relative aux contrats de travail, complété par l'article 4 de la loi du 22 avril 2003, lorsque le licenciement émanait d'un employeur ne relevant pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Ces régimes ont tous comme point commun d'avoir trait à la situation d'ouvriers, non d'employés, en ce qui concerne les délais de préavis.

Le premier critère choisi par le législateur dans l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique reste donc, fût-ce de manière indirecte, fondé sur la distinction entre ouvriers et employés.

B.11. Dans l'hypothèse d'un préavis donné par l'employeur, le premier critère de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique est le même que celui qui est nécessaire pour l'application de l'article 70, § 1^{er}, de cette loi, lequel n'est pas attaqué.

La différence entre le régime de l'article 70, § 4, et celui de l'article 70, § 1^{er}, de la loi sur le statut unique consiste en ce que le premier régime est permanent et que le second contient un régime transitoire. Le régime de l'article 70, § 1^{er}, concerne en effet les préavis qui sont notifiés entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2017. Pour les travailleurs (ouvriers) visés par l'article 70, § 1^{er}, les délais de préavis en cas de congé donné à partir du 1^{er} janvier 2018 doivent être fixés conformément au régime général de préavis prévu par l'article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail, inséré par l'article 3 de la loi attaquée.

B.12. Comme il ressort des travaux préparatoires, le régime mis en œuvre est le résultat d'un compromis qui a été très difficile à atteindre dans une matière pour laquelle il fallait trouver des solutions non seulement pour les différences en matière de délais de préavis mais également pour les autres différences entre ouvriers et employés, qui sont le fruit de l'histoire.

La Cour tient compte tant de la nature de la matière socio-économique concernée, dans laquelle l'apport des partenaires sociaux est tellement caractéristique du modèle belge de concertation sociale, que de la circonstance que l'adaptation des délais de préavis dans l'intérêt des ouvriers s'accompagne de la crainte que soient perdus encore davantage d'emplois en pleine période de crise sur le marché du travail.

B.13. Par conséquent, s'il est encore raisonnablement justifié que, dans les secteurs où les partenaires sociaux et le législateur ont réalisé dans l'intervalle des efforts pour réduire les différences entre les ouvriers et les employés en matière de délais de préavis par le biais de la CCT n° 75 précitée et de la loi du 12 avril 2011 « modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel », l'article 70, § 1^{er}, de la loi sur le statut unique prévoit un régime transitoire qui achève l'harmonisation entre ouvriers et employés en matière de délais de préavis au 1^{er} janvier 2018, il ne peut toutefois être admis de maintenir, en ce qui concerne la catégorie des ouvriers visée par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, une discrimination illimitée dans le temps de ces travailleurs en matière de délais de préavis, sans qu'il existe pour ce faire une justification raisonnable.

B.14.1. La justification initiale de l'avant-projet de la disposition attaquée était la suivante :

« ' [...] »

Les délais de préavis utilisés dans ce secteur compensent la pénurie de travailleurs concernés sur laquelle on insiste depuis longtemps, aussi bien de la part des employeurs que des travailleurs.

L'exception pour les activités qui remplissent les conditions peut être évaluée au regard de l'emploi, de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que la qualité du travail '.

En ce qui concerne ce dernier régime, le délégué a encore complété cette justification comme suit :

' Outre la pénurie sur le marché du travail, l'exception est justifiée par le système très spécifique de garantie de sécurité d'existence qui protège ces travailleurs dans le secteur de la construction et qui est lié à l'emploi dans le secteur (et non lié à un seul employeur). La perte de travail est ainsi compensée. ' » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 112).

Le Conseil d'Etat a observé à ce sujet :

« 10.3. A la lumière de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, il est fort douteux que la dérogation en projet à l'harmonisation des délais de préavis puisse être considérée comme admissible (voir également ci-dessus, l'observation 8.2). Cette question est d'autant plus prégnante que ce régime dérogatoire n'est pas limité dans le temps et qu'il ne vise en outre qu'un secteur spécifique (article 70, § 4, du projet).

En ce qui concerne la nouvelle forme de traitement discriminatoire qui découle de ce régime dérogatoire, c'est principalement la justification du régime non limité dans le temps qui apparaît comme problématique. Une pénurie sur le marché du travail étant le plus souvent un problème temporaire, ou à tout le moins un fait de nature évolutive, on n'aperçoit pas pourquoi ce régime ne peut pas être limité dans le temps. En outre, on n'aperçoit pas non plus pourquoi ce régime ne s'applique qu'aux travailleurs visés à l'article 70, § 4, du projet et non pas par exemple à d'autres travailleurs de professions critiques » (*ibid.*, pp. 112-113) ».

B.14.2. L'exposé des motifs a dès lors précisé la justification initiale comme suit :

« L'application de délais de préavis réduits aux travailleurs occupés sur des lieux de travail/chantiers temporaires ou mobiles est motivée par l'objectif de maintenir pour ces travailleurs la protection sociale qui se rattache au contrat de travail à durée indéterminée.

En effet, ces travailleurs bénéficient aujourd'hui, en règle générale, d'un contrat de travail à durée indéterminée, malgré la nature temporaire de leurs prestations sur les lieux de travail/chantiers. Ils bénéficient dès lors de toute la protection sociale – en particulier de la sécurité d'existence – qui est attachée à l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée. Cette situation a été rendue possible par la brièveté des délais de préavis applicables jusqu'à présent aux travailleurs concernés.

A défaut de régime dérogatoire, l'allongement des délais de préavis, qui résultera de l'application du nouveau régime harmonisé, aura pour effet de supprimer le recours au contrat de travail à durée indéterminée et de précariser ainsi le statut social du travailleur occupé sur des lieux de travail/chantiers temporaires ou mobiles. Le contrat à durée indéterminée y sera largement remplacé par des formes de travail temporaires (contrats à durée déterminée avec interruptions, contrats pour un travail nettement définis, contrats pour des prestations plus saisonnières,...).

La différence de traitement des travailleurs visés par le régime dérogatoire par rapport aux autres travailleurs (occupés sur des lieux de travail fixes) est objectivement motivée par le besoin de préserver la protection sociale de cette catégorie de travailleurs » (*ibid.*, pp. 45-46).

B.14.3. Les motifs ainsi exposés ne peuvent raisonnablement justifier le caractère illimité dans le temps de la mesure attaquée. En outre, cette mesure ne concerne que cette catégorie spécifique d'ouvriers et n'emporte pas une harmonisation avec la situation des employés.

Si la catégorie d'ouvriers visée bénéficie, « en règle générale, d'un contrat de travail à durée indéterminée, malgré la nature temporaire de leurs prestations », il ne pourrait en être déduit que cette catégorie d'ouvriers, plus que d'autres catégories de travailleurs, court le risque qu'en cas d'adaptation des délais de préavis, à tout le moins au niveau du système transitoire de l'article 70, § 1^{er}, de la loi sur le statut unique, les contrats à durée indéterminée soient « largement remplacés par des formes de travail temporaires ».

Si toutefois un tel constat devait être opéré, il appartiendrait au législateur d'adopter les mesures destinées à lutter contre les éventuels effets secondaires que pourrait entraîner l'harmonisation des délais de préavis entre ouvriers et employés sans qu'il soit pour autant nécessaire de mettre en cause cette harmonisation.

B.15. En utilisant les deux autres critères de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, à savoir, la condition d'un emploi sans lieu fixe de travail et la condition de l'exercice « habituel » des activités énumérées dans cet article dans des lieux de travail temporaires ou mobiles, la mesure attaquée fait, qui plus est, naître dans le secteur de la construction de nouvelles différences de traitement entre les travailleurs de ce secteur, sur la base de critères qui ne sont pas liés de manière suffisamment pertinente avec le but indiqué qui consisterait à préserver la protection sociale de cette catégorie spécifique de personnes.

Les travaux préparatoires ne font pas apparaître – et le Conseil des ministres ne démontre pas – quelles circonstances objectives justifieraient que le besoin de protection sociale soit le plus criant uniquement pour les ouvriers qui sont dans la situation correspondant aux trois critères mentionnés dans l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique.

L'article 70, § 3, de la loi sur le statut unique dispose certes que les délais de préavis établis dans son paragraphe 2 peuvent connaître, par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire, « une évolution plus rapide [...] vers les délais de préavis fixés à l'article 37/2, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée », mais cette simple possibilité ne remédie toutefois pas à la discrimination vis-à-vis des autres ouvriers.

B.16. La mesure attaquée de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, qui laisse perdurer une différence de traitement permanente entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis, ne repose pas sur une justification raisonnable.

Dans la mesure où il allègue la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, le premier moyen est fondé. L'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique doit être annulé.

B.17. Dès lors qu'un examen des autres normes de référence citées dans le premier moyen ne saurait mener à une annulation plus étendue, il n'y a pas lieu d'examiner le moyen à cet égard.

B.18.1. Le Conseil des ministres et la partie intervenante demandent à la Cour, si elle décidait d'annuler la disposition attaquée, d'en maintenir les effets pendant un certain temps.

B.18.2. En vertu du régime actuel de l'article 70, § 1^{er}, de la loi sur le statut unique, une différence substantielle entre les ouvriers et les employés persiste encore en ce qui concerne les délais de préavis, mais cette différence cesse à tout le moins d'exister le 1^{er} janvier 2018. Le régime de cet article sera en tout état de cause applicable à la plupart des ouvriers du secteur de la construction.

En ce qui concerne la différence de traitement soumise à la Cour, l'annulation non modulée de l'article 70, § 4, attaqué entraînerait une insécurité juridique considérable et pourrait engendrer des difficultés financières graves pour un grand nombre d'employeurs qui, du fait de cette annulation, seraient immédiatement confrontés à l'obligation de respecter des délais de préavis bien plus importants que ceux qui sont fixés par la disposition attaquée.

B.19. Les effets de l'article 70, § 4, annulé doivent dès lors être maintenus jusqu'au 31 décembre 2017 au plus tard.

Quant à l'article 97 de la loi du 26 décembre 2013

En ce qui concerne la disposition attaquée

B.20. Dans le second moyen, dirigé contre l'article 97 de la loi sur le statut unique, les parties requérantes dénoncent le fait que tant les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 4, de cette loi que les travailleurs qui relèvent du régime prévu par son article 70, § 1^{er}, sont exclus de l'indemnité compensatoire de licenciement qui est accordée aux autres travailleurs en vertu de la disposition attaquée. Les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 1^{er}, de la loi sur le statut unique restent privés de cette indemnité jusqu'au 31 décembre 2017, tandis que les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 4, de cette loi en sont exclus pour une durée indéterminée.

Les parties requérantes allèguent la violation des articles 10, 11 et 23 de la Constitution, combinés ou non avec l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, avec l'article 4.4 de la Charte sociale européenne révisée, avec l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et avec l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

B.21. L'article 97 de la loi sur le statut unique dispose :

« A l'article 7 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 1^{er} février 2011, les modifications suivantes sont apportées :

1^o le § 1^{er}, alinéa 3, est complété par les dispositions suivantes sous zf) :

' zf) avec l'aide des organismes institués en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, assurer le paiement d'une indemnité en compensation du licenciement aux travailleurs dont la durée du délai de préavis ou dont la durée de l'indemnité de congé correspondante doit, conformément à la législation, être déterminée, au moins partiellement, sur la base de l'ancienneté acquise comme ouvrier dans la période située avant le 1^{er} janvier 2014. » ;

2^o il est inséré un § 1sexies rédigé comme suit :

' § 1sexies. L'indemnité visée au § 1^{er}, alinéa 3, zf), compense, selon les règles établies par le Roi, la différence entre d'une part le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante que l'employeur doit octroyer, et d'autre part le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante que l'employeur aurait octroyé comme si l'ancienneté totale du travailleur avait été acquise après le 31 décembre 2013.

L'indemnité n'est octroyée que si le travailleur satisfait simultanément aux conditions suivantes :

1^o la date de début de son contrat de travail ininterrompu se situe avant le 1^{er} janvier 2014;

2^o le contrat de travail visé en 1^o est un contrat de travail d'ouvrier au sens de l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou au sens de l'article 7bis de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, ou visé par le Titre V de la loi précitée du 3 juillet 1978;

3^o il satisfait à l'une des conditions suivantes :

a) son ancienneté dans l'entreprise au jour de la publication au *Moniteur belge* de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, s'élève à au moins trente ans;

b) son ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2014 s'élève à au moins vingt ans;

c) son ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2015 s'élève à au moins quinze ans;

d) son ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2016 s'élève à au moins dix ans;

e) son ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2017 s'élève à moins de dix ans;

4^o il est licencié après le 31 décembre 2013.

Le travailleur auquel s'applique l'article 70 de la loi précitée, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement.

[...] » ;

[...] ».

L'article 97 de la loi sur le statut unique prévoit une indemnité compensatoire de licenciement pour les travailleurs dont la durée du délai de préavis ou de l'indemnité de congé correspondante doit au moins être partiellement fixée, conformément à la législation, sur la base de l'ancienneté acquise en tant qu'ouvrier dans la période antérieure au 1^{er} janvier 2014.

La disposition attaquée exclut cependant de cette indemnité compensatoire de licenciement les travailleurs auxquels l'article 70 de la loi sur le statut unique est applicable.

En ce qui concerne la recevabilité

B.22.1. Le Conseil des ministres fait valoir en premier lieu qu'aucune des parties requérantes ne justifie de l'intérêt requis pour demander l'annulation de l'article 97 de la loi sur le statut unique. Dans son mémoire en réplique, le Conseil des ministres soutient que les parties requérantes qui se prévalent de leur qualité de travailleur dans le secteur de la construction peuvent tout au plus démontrer qu'elles relèvent du champ d'application de l'article 70, § 1^{er}, de la loi sur le statut unique et qu'elles peuvent avoir un intérêt à attaquer l'article 97 de cette loi dès lors que cette disposition les prive de l'indemnité compensatoire de licenciement.

B.22.2. Sans qu'il soit nécessaire d'examiner l'intérêt qu'aurait chaque partie requérante en chacune des qualités alléguées, il suffit de constater que la onzième partie requérante, qui produit son contrat de travail d'ouvrier dans une entreprise relevant de la commission paritaire n^o 124 pour le secteur de la construction, démontre ainsi à suffisance qu'elle appartient à la catégorie des personnes qui, en vertu de la disposition attaquée, sont exclues de l'indemnité compensatoire de licenciement prévue par l'article 97 de la loi sur le statut unique.

Cette partie requérante justifie par conséquent d'un intérêt à attaquer cette exclusion.

B.23.1. Contrairement à ce qu'allègue le Conseil des ministres, les travailleurs visés par l'article 70 de la loi sur le statut unique peuvent être comparés, au regard du principe d'égalité et de non-discrimination, à d'autres travailleurs lorsqu'il s'agit de déterminer s'ils peuvent bénéficier ou non de l'indemnité compensatoire de licenciement.

B.23.2. Contrairement à ce qu'affirme encore le Conseil des ministres, le moyen est aussi suffisamment précis dans la mesure où il n'allègue pas seulement la violation des articles 10 et 11 mais également celle de l'article 23 de la Constitution et des dispositions conventionnelles citées dans le moyen, combinées avec les dispositions constitutionnelles précitées.

L'examen de la violation alléguée des dispositions constitutionnelles précitées, combinées avec les dispositions conventionnelles citées, dépend toutefois de la portée de la disposition attaquée et est joint à l'examen de l'affaire quant au fond.

En ce qui concerne le fond

B.24.1. L'exposé des motifs justifie la disposition attaquée comme suit :

« L'article 97 attribue une tâche supplémentaire à l'ONEM, à savoir le paiement de l'indemnité en compensation du licenciement.

Pour les (ex-)ouvriers qui apportent la preuve d'une ancienneté située partiellement avant le 1^{er} janvier 2014 et partiellement à partir du 1^{er} janvier 2014, le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante est en partie calculé en vertu de l'ancienne législation pour ce qui concerne l'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2014 et en partie en vertu de la nouvelle législation pour ce qui concerne l'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014. L'objectif n'est cependant pas que ces travailleurs subissent définitivement le 'désavantage' de l'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2014. C'est pourquoi ceux-ci seront intégrés dans la nouvelle législation suivant un calendrier déterminé. A partir d'un certain moment, on va partir du principe que leur ancienneté a été entièrement acquise sous la nouvelle législation, même si celle-ci a été en partie acquise avant le 1^{er} janvier 2014.

Dans ce cas, l'employeur n'octroiera toutefois pas un délai de préavis ou une indemnité de congé en vertu de la nouvelle législation mais continuera de faire le calcul sur la base d'une partie d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2014 et d'une partie d'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014.

L'ONEM compensera la différence entre le montant payé par l'employeur et le montant auquel le travailleur a droit en vertu de la nouvelle législation, sous la forme d'une indemnité en compensation du licenciement.

[...]

Il a également été ajouté que les travailleurs qui tombent dans un régime dérogatoire temporaire ou définitif quant aux délais de préavis, n'ont pas droit à l'indemnité en compensation du licenciement » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, pp. 56-57).

B.24.2. Dans le rapport de la commission des Affaires sociales de la Chambre des représentants, il est indiqué :

« Les travailleurs relevant du régime d'exception n'ont pas droit à l'indemnité en compensation du licenciement : dès lors que les nouveaux délais de préavis ne s'appliquent pas à eux, il n'y a aucune raison de compenser la non-application de ces délais dans le passé. Ces travailleurs continuent néanmoins à avoir droit à l'allocation de licenciement » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/004, p. 10, et Sénat, 2013-2014, n° 5-2396/2, p. 11).

B.25. Les articles 67, 68 et 69 de la loi sur le statut unique, qui comprennent un système transitoire général pour les travailleurs qui étaient déjà en service avant l'entrée en vigueur de la loi sur le statut unique, disposent :

« Art. 67. Le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69.

Art. 68. La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.

Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, en cas de démission, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois et demi par période de cinq années d'ancienneté entamée, avec un maximum de quatre mois et demi lorsque sa rémunération annuelle ne dépasse pas 64.508 euros au 31 décembre 2013 ou six mois lorsque sa rémunération annuelle au 31 décembre 2013 est supérieure 64.508 euros.

Art. 69. La seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1^{er} janvier 2014.

Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé.

[...] ».

B.26.1. Comme cela ressort des travaux préparatoires cités en B.24.1, l'indemnité compensatoire de licenciement s'applique aux travailleurs dont la durée du délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante est au moins partiellement fixée sur la base de l'ancienneté acquise en tant qu'ouvrier dans la période antérieure au 1^{er} janvier 2014 et pour lesquels il sera considéré que l'ancienneté a été entièrement acquise après cette date de manière à ce que les délais de préavis ou l'indemnité de congé correspondante soient calculés en vertu de la nouvelle législation, plus favorable à leur égard. Le législateur a considéré qu'il convenait de ne pas imposer la charge de délais plus longs ou d'indemnités de congé plus importantes au seul employeur. Ainsi ce dernier est-il admis à calculer l'ancienneté du travailleur et, partant, le délai de préavis ou l'indemnité de congé, partiellement sur la base de l'ancienne législation et partiellement sur la base de la nouvelle tandis que l'Office national de l'emploi doit compenser la différence entre le montant ainsi calculé et celui auquel le travailleur a droit en application de la loi nouvelle.

B.26.2. Les travailleurs qui entrent dans le champ d'application de l'article 70 de la loi sur le statut unique sont exclus du champ d'application de l'article 97 attaqué dès lors que, comme l'observe le Conseil des ministres, les délais de préavis ou les indemnités de congé correspondantes répondent à des règles qui dérogent aux dispositions nouvelles s'appliquant à l'ensemble des travailleurs. Comme il a été relevé dans les travaux préparatoires de la disposition attaquée, les nouveaux délais de préavis ne s'appliquant pas à cette catégorie, il n'y avait pas lieu d'opérer une quelconque compensation.

Toutefois, comme il est dit en B.16, la mesure prévue par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, qui laisse perdurer une différence de traitement permanente entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis, ne repose pas sur une justification raisonnable et, partant, viole les articles 10 et 11 de la Constitution.

Quant au régime actuel de l'article 70, § 1^{er}, de la loi sur le statut unique, il laisse subsister une différence substantielle entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne les délais de préavis, mais cette différence cesse à tout le moins d'exister à partir du 1^{er} janvier 2018.

B.26.3. Dès lors que les travailleurs concernés par ces dispositions peuvent avoir acquis une ancienneté en vertu de l'ancienne législation et en subir les désavantages quant au calcul du délai de préavis ou de l'indemnité de congé correspondante tandis que les nouveaux délais de préavis doivent leur être appliqués à dater du 1^{er} janvier 2018, ils doivent pouvoir bénéficier de l'indemnité visant à compenser la non-application des nouveaux délais pour la période antérieure à cette date.

B.26.4. Le Conseil des ministres affirme encore que les ouvriers qui relèvent du régime dérogatoire de l'article 70 de la loi sur le statut unique continuent de bénéficier de certains avantages, tels que l'allocation de licenciement introduite par la loi du 12 avril 2011 (article 98 de la loi sur le statut unique) et d'éventuelles indemnités complémentaires (article 94 de la loi sur le statut unique). Il ne suffit toutefois pas de renvoyer à quelques mesures qui peuvent être avantageuses pour ces travailleurs dans certaines circonstances pour justifier en l'espèce la différence de traitement en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de licenciement.

B.27. La mesure attaquée ne repose dès lors pas sur une justification raisonnable.

Le second moyen est fondé dans la mesure où il dénonce la violation des articles 10 et 11 de la Constitution. Dans l'article 97 de la loi sur le statut unique, l'alinéa suivant doit être annulé : « Le travailleur auquel s'applique l'article 70 de la loi précitée, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement ».

B.28. Dès lors qu'un examen des autres normes de référence citées dans le second moyen ne saurait mener à une annulation plus étendue, il n'y a pas lieu d'examiner le moyen à cet égard.

B.29. Le Conseil des ministres et la partie intervenante demandent à la Cour, si elle décidait d'annuler la disposition attaquée, d'en maintenir les effets pendant une certaine période.

B.30. Compte tenu de ce que les effets de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2017, il y a lieu de maintenir les effets de l'alinéa annulé de l'article 97 jusqu'à cette date.

Par ces motifs,

la Cour

- annule l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement;

- annule dans l'article 97 de la même loi, l'alinéa « Le travailleur auquel s'applique l'article 70 de la loi précitée, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement. »;

- maintient les effets des dispositions annulées jusqu'au 31 décembre 2017.

Ainsi rendu en langue néerlandaise, en langue française et en langue allemande, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 17 septembre 2015.

Le greffier,

P.-Y. Dutilleux

Le président,

A. Alen

VERFASSUNGSGERICHTSHOF

[2015/204431]

Auszug aus dem Entscheid Nr. 116/2015 vom 17. September 2015

Geschäftsverzeichnisnummer 5951

In Sachen: Klage auf Nichtigerklärung der Artikel 70 § 4 und 97 (teilweise) des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen, erhoben von den Christlichen Gewerkschaften und anderen.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten A. Alen und J. Spreutels, und den Richtern E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet und R. Leysen, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Präsidenten A. Alen,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

I. *Gegenstand der Klage und Verfahren*

Mit einer Klageschrift, die dem Gerichtshof mit am 30. Juni 2014 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief zugesandt wurde und am 2. Juli 2014 in der Kanzlei eingegangen ist, erhoben Klage auf Nichtigerklärung der Artikel 70 § 4 und 97 (teilweise) des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen (veröffentlicht im *Belgischen Staatsblatt* vom 31. Dezember 2013, dritte Ausgabe): die Christlichen Gewerkschaften, die Sozialistischen Gewerkschaften, die Liberalen Gewerkschaften, die «ACV Bouw - Industrie & Energie (ACV BIE)», die «Algemene Centrale van het ABVV (AC ABVV)», Marc Leemans, Rudy De Leeuw, Jan Vercamst, Stefaan Vanthourenhout, Alain Clauwaert, Robby De Ridder, Sonny Bickx, Jenny Vastenaekel, Mohamed Akhattout, Steven Van Roosendaal und Marnix Buyse, alle unterstützt und vertreten durch RA J. Buelens, in Brüssel zugelassen.

(...)

II. *Rechtliche Würdigung*

(...)

In Bezug auf Artikel 70 § 4 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013

Was die angefochtene Bestimmung betrifft

B.1.1. Die klagenden Parteien beantragen im ersten Klagegrund die Nichtigerklärung von Artikel 70 § 4 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen (nachstehend: Gesetz über das Einheitsstatut).

B.1.2. Bereits in seinem Entscheid Nr. 56/93 vom 8. Juli 1993 hat der Gerichtshof geurteilt, dass der Behandlungsunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten hinsichtlich der Kündigungsfristen (Artikel 59 beziehungsweise Artikel 82 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge) aufgrund der Art der geleisteten Arbeit (manuelle beziehungsweise intellektuelle Arbeit) auf einem Kriterium beruhte, «das für diesen Unterschied, würde er heute eingeführt, kaum eine objektive und angemessene Rechtfertigung bieten könnte» (B.6.2.1).

In diesem Entscheid hat der Gerichtshof ebenfalls festgestellt, dass der Gesetzgeber Maßnahmen ergriffen hatte, um das Maß des Kündigungsschutzes für Arbeiter und Angestellte anzunähern (B.6.2.2) und geschlussfolgert, dass «die seit Jahrzehnten in Gang gekommene Verblassung des beanstandeten Unterschieds nur allmählich erfolgen» kann. Der Umstand, dass es ungerechtfertigt wäre, zu diesem Zeitpunkt einen solchen Unterschied einzuführen, wurde als unzureichend angesehen, um seine plötzliche Abschaffung zu rechtfertigen (B.6.3.1), und daher wurde die Aufrechterhaltung des Unterschieds als «einem Ziel, das erst stufenweise erreicht werden kann» nicht offensichtlich unangemessen angesehen (B.6.3.2).

B.1.3. Mit dem Gesetz über das Einheitsstatut hat der Gesetzgeber dem Entscheid des Gerichtshofes Nr. 125/2011 vom 7. Juli 2011 Folge leisten wollen.

In diesem Entscheid, der auf Vorabentscheidungsfragen hin erlassen wurde, war der Gerichtshof der Ansicht, dass die bis dahin bestehenden Behandlungsunterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten im Gesetz vom 3. Juli 1979 über die Arbeitsverträge (nachstehend: Gesetz über die Arbeitsverträge) insbesondere im Bereich der Kündigungsfristen im Falle der Entlassung sowie in Bezug auf die Regelung des Karenztages im Widerspruch zum Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung standen.

B.1.4. In demselben Entscheid Nr. 125/2011 hat der Gerichtshof festgestellt, dass seit dem vorerwähnten Entscheid Nr. 56/93 neue Maßnahmen ergriffen worden waren, um die beiden Kategorien von Arbeitnehmern stärker anzunähern (B.3.3).

Der Gerichtshof urteilte jedoch:

«B.4.3. Die Zeit, über die der Gesetzgeber verfügen kann, um eine als verfassungswidrig angesehene Situation zu beheben, ist jedoch nicht unbegrenzt. Das Ziel einer schrittweisen Harmonisierung des Statuts der Arbeiter und der Angestellten, das in den Augen des Gesetzgebers einer plötzlichen Abschaffung des Unterschieds zwischen diesen Berufskategorien vorzuziehen ist, insbesondere in einer Angelegenheit, in der die Normen sich dank der kollektiven Verhandlungen entwickeln können, rechtfertigt es nicht mehr, achtzehn Jahre nach der Feststellung des Hofes, dass das betreffende Unterscheidungskriterium nicht mehr als sachdienlich angesehen werden konnte, dass gewisse Behandlungsunterschiede, wie diejenigen, die vor dem vorliegenden Richter angeführt werden, noch lange aufrechterhalten werden, und dass man somit eine eindeutig verfassungswidrige Situation fort dauern lässt».

Der Gerichtshof erkannte ferner:

«B.6. Aus dem Vorstehenden geht hervor, dass die präjudiziellen Fragen bejahend zu beantworten sind, dass die Folgen der fraglichen Bestimmungen jedoch spätestens bis zum 8. Juli 2013 aufrechtzuerhalten sind. Der Gesetzgeber konnte nämlich seit dem vorerwähnten Urteil Nr. 56/93 vom 8. Juli 1993 über eine ausreichende Frist verfügen, um die Harmonisierung des Statuts von Arbeitern und Angestellten zu Ende zu führen».

B.1.5. In der Begründung zu dem Gesetzentwurf, aus dem das Gesetz über das Einheitsstatut entstanden ist, heißt es:

«Im Bewusstsein der bedeutenden Folgen einer solchen Entscheidung für die Rechtssicherheit im Rahmen der Arbeitsbeziehungen war der Gerichtshof so weise, eine am 8. Juli 2013 ablaufende Frist zu gewähren für die Behebung dieser ungerechtfertigten Unterschiede.

Nach intensiven Verhandlungen mit den Sozialpartnern hat der Minister der Beschäftigung am 5. Juli 2013 schließlich einen Kompromissvorschlag vorgelegt. Das Kernkabinett hat den durch den Minister der Beschäftigung ausgearbeiteten Text am 8. Juli 2013 genehmigt.

Dieser Gesetzentwurf bezweckt, diesen Kompromiss auszuarbeiten. Es wird großenteils beabsichtigt, das Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in dessen Bestimmungen bezüglich der Kündigungsfristen und des Karenztages zu ändern» (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 4).

Das Gesetz über das Einheitsstatut wurde am 26. Dezember 2013 ausgefertigt und im *Belgischen Staatsblatt* vom 31. Dezember 2013 veröffentlicht, und es ist am 1. Januar 2014 in Kraft getreten, mit Ausnahme seines Artikels 96, der an einem vom König festzulegenden Datum in Kraft tritt.

Aufgrund von Artikel 111 des Gesetzes über das Einheitsstatut bleiben vor Inkrafttreten dieses Gesetzes notifizierte Kündigungen «voll und ganz wirksam».

B.2.1. Durch die Artikel 34 und 50 des Gesetzes über das Einheitsstatut wurden die Artikel 59 und 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, in denen die Kündigungsfristen für Arbeiter beziehungsweise Angestellte festgelegt worden waren, aufgehoben.

In Artikel 37/2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, eingefügt durch Artikel 3 des Gesetzes über das Einheitsstatut, werden die Kündigungsfristen mit Wirkung vom 1. Januar 2014 wie folgt festgelegt:

«§ 1. Wird die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, wird die Kündigungsfrist wie folgt festgelegt:

- zwei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger als drei Monaten,
- vier Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Monaten und weniger als sechs Monaten,
- sechs Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sechs Monaten und weniger als neun Monaten,
- sieben Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen neun Monaten und weniger als zwölf Monaten,
- acht Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zwölf Monaten und weniger als fünfzehn Monaten,
- neun Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünfzehn Monaten und weniger als achtzehn Monaten,
- zehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen achtzehn Monaten und weniger als einundzwanzig Monaten,
- elf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen einundzwanzig Monaten und weniger als vierundzwanzig Monaten,
- zwölf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zwei Jahren und weniger als drei Jahren,
- dreizehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Jahren und weniger als vier Jahren,
- fünfzehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen vier Jahren und weniger als fünf Jahren.

Ab einem Dienstalter von fünf Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist dann um drei Wochen pro begonnenes Jahr Dienstalter.

Ab einem Dienstalter von zwanzig Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist dann um zwei Wochen pro begonnenes Jahr Dienstalter.

Ab einem Dienstalter von einundzwanzig Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist dann um eine Woche pro begonnenes Jahr Dienstalter.

§ 2. Wird die Kündigung vom Arbeitnehmer ausgesprochen, wird die Kündigungsfrist wie folgt festgelegt:

- eine Woche für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger als drei Monaten,
- zwei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Monaten und weniger als sechs Monaten,

- drei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sechs Monaten und weniger als zwölf Monaten,
- vier Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zwölf Monaten und weniger als achtzehn Monaten,
- fünf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen achtzehn Monaten und weniger als vierundzwanzig Monaten,
- sechs Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zwei Jahren und weniger als vier Jahren,
- sieben Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen vier Jahren und weniger als fünf Jahren,
- neun Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünf Jahren und weniger als sechs Jahren,
- zehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sechs Jahren und weniger als sieben Jahren,
- zwölf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sieben Jahren und weniger als acht Jahren,
- dreizehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von acht Jahren oder mehr.

§ 3. Der Arbeitnehmer, dem der Arbeitgeber unter Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt hat, kann, wenn er eine andere Beschäftigung gefunden hat, den Vertrag unter Einhaltung einer verkürzten Kündigungsfrist kündigen. Diese Kündigung wird in der in Artikel 37 § 1 Absatz 2 bis 3 vorgesehenen Form notifiziert.

Die Kündigungsfrist wird wie folgt festgelegt:

- eine Woche für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger als drei Monaten,
- zwei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Monaten und weniger als sechs Monaten,
- drei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sechs Monaten und weniger als einem Jahr,
- vier Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von einem Jahr oder mehr.

Die im vorhergehenden Absatz erwähnten Kündigungsfristen beginnen gemäß Artikel 37/1».

Artikel 37/3 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, eingefügt durch Artikel 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut, bestimmt:

«Von den in Artikel 37/2 vorgesehenen Kündigungsfristen kann nicht durch ein innerhalb einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Unterkommission abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen abgewichen werden».

B.2.2. Vor ihrer Aufhebung durch die Artikel 36 beziehungsweise 40 des Gesetzes über das Einheitsstatut waren bei der Bestimmung der Kündigungsfristen für Arbeiter auch die Artikel 61 und 65/3 des Gesetzes über die Arbeitsverträge zu berücksichtigen.

Diese Artikel bestimmten:

«Art. 61. § 1. Auf Vorschlag der paritätischen Kommission oder des Nationalen Arbeitsrates kann der König im Interesse bestimmter Sonderkategorien von Arbeitnehmern oder für Kündigungen aus wirtschaftlichen oder sozialen Gründen die Kündigungsfristen ändern.

[...]».

«Art. 65/3. § 1. Bei Anwendung der durch und aufgrund der Artikel 60 und 61 vorgesehenen Bestimmungen müssen die in Artikel 65/2 vorgesehenen Fristen nicht eingehalten werden.

§ 2. Die paritätischen Kommissionen und die paritätischen Unterkommissionen, die für die Arbeitgeber und die Arbeiter zuständig sind, auf die ein königlicher Erlass anwendbar ist, der aufgrund von Artikel 61 die Kündigungsfristen festlegt und vor dem 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist, untersuchen vor dem 1. Januar 2013, ob diese Kündigungsfristen nicht in demselben Verhältnis wie dem in Artikel 65/2 verwendeten Verhältnis angepasst werden müssen.

In Ermangelung eines Vorschlags einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Unterkommission werden die Kündigungsfristen, die aufgrund von Artikel 61 festgelegt sind und kürzer sind als diejenigen, die in Artikel 65/2 festgelegt sind, vom König ab dem 1. Januar 2013 in demselben Verhältnis wie dem in Artikel 65/2 verwendeten Verhältnis verlängert, ohne die in Artikel 65/2 festgelegten Kündigungsfristen überschreiten zu können.

[...]».

Aufgrund dieser Bestimmungen konnten also durch königlichen Erlass für bestimmte Sektoren abweichende Kündigungsfristen festgelegt werden.

B.2.3. Außerdem wurde mit dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 75 über Kündigungsfristen für Arbeiter, das am 1. Januar 2000 in Kraft getreten ist, ebenfalls eine Abweichung zu Artikel 59 des Gesetzes über die Arbeitsverträge eingeführt, indem die im Falle der Entlassung eines Arbeiters entsprechend seinem Dienstalter einzuhaltende Kündigungsfrist verlängert wurde.

Dieses intersektorielle kollektive Arbeitsabkommen, das innerhalb des Nationalen Arbeitsrates geschlossen wurde, gilt für alle Arbeitgeber des Privatsektors.

B.2.4. Unter Berücksichtigung des Vorhandenseins solcher Sonderregelungen für gewisse Sektoren hat der Gesetzgeber eine spezifische Übergangsmaßnahme ergriffen, die in Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut enthalten ist:

«In Abweichung von Artikel 37/2 §§ 1 und 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und von Artikel 67 müssen für Kündigungen, die zwischen dem 1. Januar 2014 und dem 31. Dezember 2017 notifiziert werden, die in § 2 erwähnten Kündigungsfristen eingehalten werden, wenn die Kündigungsfrist im Falle einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung am 31. Dezember 2013 vom König aufgrund von Artikel 61 oder 65/3 § 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegt und an diesem Datum kürzer als die in § 2 Absatz 1 festgelegte Frist war.

Absatz 1 ist nicht anwendbar, wenn die vom König aufgrund von Artikel 61 oder 65/3 § 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegte Kündigungsfrist, die kürzer ist als diejenige von § 2 Absatz 1, sich nur auf ein Dienstalter bezieht, das auf ein Jahr beschränkt ist.

Vorliegender Artikel findet jedoch keine Anwendung auf die durch königlichen Erlass festgelegten Kündigungsfristen im Rahmen einer Umstrukturierung oder im Hinblick auf eine Pension oder eine Regelung der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag».

In diesen Sektoren, in denen die Kündigungsfristen zum 31. Dezember 2013 im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber, festgelegt durch königlichen Erlass kraft der Artikel 61 oder 65/3 § 2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, niedriger waren als diejenigen, die in Artikel 70 § 2 des Gesetzes über das Einheitsstatut vorgesehen sind, hat der Gesetzgeber diese Kündigungsfristen auf das in diesem Artikel 70 § 2 festgelegte Niveau angehoben.

B.2.5. Artikel 70 § 2 des Gesetzes über das Einheitsstatut bestimmt:

«Bei einer vom Arbeitgeber notifizierten Kündigung unter den in § 1 vorgesehenen Bedingungen sind folgende Kündigungsfristen einzuhalten:

- zwei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger als drei Monaten,

- vier Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Monaten und weniger als sechs Monaten,
- fünf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sechs Monaten und weniger als fünf Jahren,
- sechs Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünf Jahren und weniger als zehn Jahren,
- acht Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zehn Jahren und weniger als fünfzehn Jahren,
- zwölf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünfzehn Jahren und weniger als zwanzig Jahren,
- sechzehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von mindestens zwanzig Jahren.

Bei einer vom Arbeitnehmer notifizierten Kündigung unter den in § 1 vorgesehenen Bedingungen sind folgende Kündigungsfristen einzuhalten:

- eine Woche für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger als drei Monaten,
- zwei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Monaten und weniger als fünf Jahren,
- drei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünf Jahren und weniger als zehn Jahren,
- vier Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zehn Jahren und weniger als fünfzehn Jahren,
- sechs Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünfzehn Jahren und weniger als zwanzig Jahren,
- acht Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von mindestens zwanzig Jahren».

B.2.6. In den Sektoren, für die die spezifische Übergangsmaßnahme von Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut gilt, müssen die Kündigungsfristen im Fall einer Kündigung zwischen dem 1. Januar 2014 und dem 31. Dezember 2017 nicht gemäß der allgemeinen Kündigungsregelung, sondern gemäß Artikel 70 § 2 dieses Gesetzes festgelegt werden.

«Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2013 Anspruch auf eine Kündigungsfrist haben, die kürzer ist als das im kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 75 vorgesehene allgemeine Minimum (weil diese kürzeren Fristen in ihrem Sektor im Nachhinein vereinbart wurden), werden sofort zu den längeren Fristen übergehen, die auch bereits zuvor auf sie Anwendung fanden; für sie werden die im kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 75 festgelegten Kündigungsfristen also rückwirkend gelten. Ihr zuvor aufgebautes Dienstalter wird so mitberechnet, als ob ihre Kündigungsfristen bereits gemäß dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 75 festgelegt worden wären» (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, S. 9).

Für die betreffenden Sektoren müssen die Kündigungsfristen im Fall einer Kündigung ab dem 1. Januar 2018 gemäß der allgemeinen Kündigungsregelung von Artikel 37/2 §§ 1 und 2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge festgelegt werden (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 45).

Gemäß der Begründung erachtet man «den allmählichen Übergang zu den neuen Kündigungsfristen [...] für die hier erwähnten Sektoren als gerechtfertigt durch den Umstand, dass ein sofortiger Sprung zu den neuen Kündigungsfristen die Arbeitsplätze im Sektor ernsthaft gefährden könnte» (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 45).

B.2.7. Ferner bestimmt Artikel 70 § 3 des Gesetzes über das Einheitsstatut:

«Durch ein innerhalb einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Unterkommission abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen kann vorgesehen werden, dass die in § 2 erwähnten Kündigungsfristen sich schneller in Richtung der in Artikel 37/2 §§ 1 und 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegten Kündigungsfristen entwickeln».

B.3. Der im ersten Klagegrund angefochtene Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut bestimmt:

«In Abweichung von § 1 sind die in § 2 erwähnten Kündigungsfristen auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer anwendbar, wenn gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllt sind:

1. Die Kündigungsfrist war am 31. Dezember 2013 vom König aufgrund von Artikel 61 oder 65/3 § 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegt und war an diesem Datum kürzer als die in § 2 festgelegte Frist.

2. Der Arbeitnehmer hat keine feste Arbeitsstätte.

3. Der Arbeitnehmer übt gewöhnlich an zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Arbeitsstätten eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten aus:

- a) Aushubarbeiten,
- b) Erdarbeiten,
- c) Fundamentierungs- und Verstärkungsarbeiten,
- d) Wasserbauarbeiten,
- e) Straßen- und Wegebauarbeiten,
- f) landwirtschaftliche Arbeiten,
- g) Verlegung von Nutzleitungen,
- h) Bauarbeiten im engeren Sinne,
- i) Errichtung und Abbau insbesondere von Fertigbauelementen, Trägern und Säulen,
- j) Einrichtungs- oder Ausstattungsarbeiten,
- k) Umbauarbeiten,
- l) Renovierungsarbeiten,
- m) Reparaturarbeiten,
- n) Abbauarbeiten,
- o) Abbrucharbeiten,
- p) Wartungsarbeiten,
- q) Instandhaltungs-, Maler- und Reinigungsarbeiten,
- r) Sanierungsarbeiten,
- s) Endfertigungsarbeiten im Zusammenhang mit einer oder mehreren der unter den Buchstaben a) bis r) erwähnten Arbeiten».

Was die Zulässigkeit betrifft

B.4.1. Die klagenden Parteien beantragen in ihrer jeweiligen Eigenschaft als repräsentative Arbeitnehmerorganisationen (erste bis fünfte klagende Partei), als Vorsitzende dieser Organisationen (sechste bis zehnte klagende Partei), als Gewerkschaftsvertreter (elfte bis sechzehnte klagende Partei) oder auch in ihrem eigenen Namen als Arbeitnehmer (elfte bis sechzehnte klagende Partei) die Nichtigerklärung von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut.

B.4.2. Der Ministerrat führt zunächst an, dass keine der klagenden Parteien das rechtlich erforderliche Interesse an ihrer Klage nachweise.

B.4.3. Ohne dass es notwendig ist, das Interesse einer jeden klagenden Partei in jeder der angeführten Eigenschaften zu prüfen, reicht die Feststellung, dass die elfte klagende Partei, die ihren Arbeitsvertrag für Arbeiter bei einem der paritätischen Kommission Nr. 124 für das Bauwesen unterstehenden Unternehmen sowie Lohnzettel, in denen unter der Rubrik 3211 eine « Mobilitätsentschädigung als Fahrgast » angegeben ist, vorlegt, somit ausreichend annehmbar macht, dass auf sie als Arbeiter die angefochtene Bestimmung anwendbar ist, die sich direkt und nachteilig auf sie auswirken kann, da sie keinen Anspruch auf die allgemeinen Kündigungsfristen im Sinne von Artikel 3 des angefochtenen Gesetzes hat.

B.5.1. Die klagenden Parteien führen an, dass Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut im Widerspruch zu den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, gegebenenfalls in Verbindung mit Artikel 26 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte, stehe, indem dadurch die Arbeitnehmer, auf die die angefochtene Bestimmung Anwendung finde, unterschiedlich behandelt würden, ohne dass es hierfür objektive und sachdienliche Kriterien und eine vernünftige Rechtfertigung gebe und ohne dass der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit eingehalten werde.

Die klagenden Parteien führen überdies einen Verstoß gegen die Artikel 10, 11 und 23 der Verfassung an, gegebenenfalls in Verbindung mit Artikel 26 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte, mit Artikel 4 Absatz 4 der revidierten Europäischen Sozialcharta, mit Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und mit Artikel 7 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Diese Bestimmungen gewährleisten das Recht aller Arbeitnehmer auf eine angemessene Kündigungsfrist, als Bestandteil des Rechtes auf eine gerechte und gleiche Entlohnung, sowie das Recht auf Menschenwürde.

Die klagenden Parteien prangern einen ersten Behandlungsunterschied an zwischen einerseits den Arbeitnehmern (Arbeitern), die gleichzeitig die drei Kriterien von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut erfüllen und auf die eine Ausnahmeregelung Anwendung finde, und andererseits allen anderen Arbeitnehmern, für die die allgemeine, in Artikel 3 dieses Gesetzes festgelegten einheitlichen Kündigungsfristen gelten würden.

Die klagenden Parteien prangern einen zweiten Behandlungsunterschied an zwischen einerseits den Arbeitnehmern (Arbeitern), die gleichzeitig die Kriterien von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut erfüllen und auf die für unbestimmte Zeit eine Ausnahmeregelung anwendbar sei, und andererseits allen anderen Arbeitnehmern oder den Arbeitnehmern, auf die Artikel 70 § 1 dieses Gesetzes Anwendung finde und die spätestens nach dem 31. Dezember 2017 ebenfalls Anspruch auf die einheitlichen Kündigungsfristen hätten.

B.5.2. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat anführt, verdeutlichen die klagenden Parteien hinlänglich, welche Kategorien von Personen im Lichte der Prüfung anhand des Grundsatzes der Gleichheit und Nichtdiskriminierung miteinander zu vergleichen seien, nämlich die Arbeitnehmer, auf die die zeitlich nicht begrenzte Regelung von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut Anwendung findet, gegenüber einerseits den Arbeitnehmern, auf die die allgemeine Kündigungsregelung von Artikel 3 dieses Gesetzes Anwendung findet, und andererseits den Arbeitnehmern, auf die die zeitlich begrenzte Übergangsregelung von Artikel 70 § 1 dieses Gesetzes Anwendung findet.

B.5.3. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat ferner anführt, ist der Klagegrund auch ausreichend deutlich, insofern darin nicht nur ein Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, sondern auch gegen Artikel 23 der Verfassung und gegen die im Klagegrund angeführten Vertragsbestimmungen in Verbindung mit den vorerwähnten Verfassungsbestimmungen geltend gemacht wird.

Die Prüfung des angeführten Verstoßes gegen die vorerwähnten Verfassungsbestimmungen in Verbindung mit den angeführten Vertragsbestimmungen hängt ab von der Tragweite der angefochtenen Bestimmung und wird der Prüfung der Sache selbst hinzugefügt.

Zur Hauptsache

B.6. In seinem Entscheid Nr. 125/2011 hat der Gerichtshof geurteilt, dass Artikel 52 § 1 Absätze 2 bis 4 und Artikel 59 des Gesetzes über die Arbeitsverträge in Widerspruch zu den Artikeln 10 und 11 der Verfassung standen. Diese Bestimmungen enthielten einen Behandlungsunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten in Bezug auf die Kündigungsfristen und den Karenztag.

Der Gerichtshof vertrat insbesondere den Standpunkt, dass es nicht länger gerechtfertigt war, dass achtzehn Jahre nach seinem Entscheid Nr. 56/93, in dem er geurteilt hatte, dass das Unterscheidungskriterium zwischen Arbeitern und Angestellten auf der Grundlage der manuellen Arbeit gegenüber der intellektuellen Arbeit nicht objektiv und vernünftig gerechtfertigt war, die vorerwähnten Unterschiede «noch lange aufrechterhalten werden, und dass man somit eine eindeutig verfassungswidrige Situation fort dauern lässt».

B.7. Durch den angefochtenen Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut werden die Arbeitnehmer, die die drei darin angeführten Kriterien erfüllen, aus der allgemeinen – für Arbeiter und Angestellte einheitlichen – Regelung der Kündigungsfristen ausgeschlossen, die in dem in B.2.1 zitierten Artikel 3 dieses Gesetzes festgelegt sind und die in Artikel 37/2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge eingefügt wurden.

Zwar wird die Situation der betreffenden Arbeitnehmer hinsichtlich der Kündigungsfristen verbessert, indem auch für sie – ebenso wie für die Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich von Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut fallen – fortan die neuen, in B.2.5 zitierten Kündigungsfristen von Artikel 70 § 2 dieses Gesetzes gelten.

Bei einem Dienstalter der Arbeitnehmer bis drei Monate sind die Kündigungsfristen noch die gleichen, doch im Laufe der Zeit gibt es immer größere Unterschiede zwischen der Regelung von Artikel 70 §§ 2 und 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut und der allgemeinen Regelung von dessen Artikel 3. Bei einem Dienstalter von achtzehn Monaten beträgt der Unterschied zwischen der ersten Regelung (fünf Wochen) und der zweiten Regelung (zehn Wochen) bereits das Doppelte. Bei einem Dienstalter von zwanzig Jahren beträgt die maximale Kündigungsfrist in Artikel 70 § 2 sechzehn Wochen, während in der allgemeinen Regelung die Fristen weiter zunehmen bis auf 82 Wochen – mehr als das Fünffache – bei vierzig Jahren Dienstalter.

B.8. Die Maßnahme von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut wird angewandt auf die Arbeitnehmer, die gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:

- die Kündigungsfrist war am 31. Dezember 2013 vom König aufgrund von Artikel 61 oder 65/3 § 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegt und war an diesem Datum kürzer als die in Paragraph 2 festgelegte Frist;
- keine feste Arbeitsstätte haben;
- gewöhnlich an zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Arbeitsstätten eine oder mehrere der in diesem Artikel aufgelisteten Tätigkeiten ausüben.

Aus den Vorarbeiten zum Gesetz über das Einheitsstatut ist ersichtlich, dass die Arbeiter des Bausektors – oder zumindest ein großer Teil davon – davon betroffen sind (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, SS. 9, 12, 14, 16-19, 22, 27, 29 und 32-33; Senat, 2013-2014, Nr. 5-2396/2, SS. 10, 14, 20 und 25).

B.9. Das erste Kriterium für die Anwendung von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut besteht darin, dass für die betreffenden Arbeitnehmer am 31. Dezember 2013 (das Datum des Inkrafttretens des angefochtenen Gesetzes) durch den König auf der Grundlage der Artikel 61 oder 65/3 § 2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge eine Kündigungsfrist festgelegt war, die kürzer war als die in Artikel 70 § 2 des Gesetzes über das Einheitsstatut festgelegte Frist.

Auf der Grundlage von Artikel 61 des Gesetzes über die Arbeitsverträge waren für die Arbeiter aus dem Bausektor spezifische, von Artikel 59 Absätze 2 und 3 dieses Gesetzes abweichende Kündigungsfristen festgelegt.

Artikel 2 des königlichen Erlasses vom 13. Januar 1982 «zur Festlegung der Kündigungsfristen in den Unternehmen, die der paritätischen Kommission für das Bauwesen unterstehen» bestimmte:

«Wenn es sich um einen unbefristeten Vertrag handelt, hat jede der Parteien das Recht, diesen zu beenden durch eine Kündigung an die andere Partei unter folgenden Bedingungen:

a) Wenn es sich um Arbeiter handelt, die weniger als sechs Monate ununterbrochen bei demselben Unternehmen beschäftigt sind, beträgt die durch den Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist drei Tage und diejenige, die durch die Arbeiter einzuhalten ist, einen Werktag.

b) Wenn es sich um Arbeiter handelt, die zwischen sechs Monate und drei Jahre ununterbrochen bei demselben Unternehmen beschäftigt sind, beträgt die durch den Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist vierzehn Tage und diejenige, die durch die Arbeiter einzuhalten ist, sieben Tage.

[...].»

Durch den königlichen Erlass vom 10. Dezember 2012 «zur Festlegung der Kündigungsfristen für die Arbeiter, auf die Artikel 65/1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge Anwendung findet, der Unternehmen, die der paritätischen Kommission für das Bauwesen angehören (PK 124)», der am 1. Januar 2013 in Kraft getreten ist, wurden die Kündigungsfristen für diese Arbeiter wie folgt festgelegt:

«Art. 3. In Abweichung von den Bestimmungen von Artikel 59 Absätze 2 und 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge wird, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgeht, die zu gewöhnliche Kündigungsfrist bei der Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags für Arbeiter festgelegt auf:

a) vier Werktage für Arbeiter, die weniger als sechs Monate Dienstalter im Unternehmen aufweisen;

b) sechzehn Tage für Arbeiter, die zwischen sechs Monate und weniger als drei Jahre Dienstalter im Unternehmen aufweisen;

c) zweiunddreißig Tage für Arbeiter, die zwischen drei und weniger als zwanzig Jahre Dienstalter im Unternehmen aufweisen;

d) vierundsechzig Tage für Arbeiter, die zwanzig oder mehr Jahre Dienstalter im Unternehmen aufweisen. Zur Anwendung dieses Artikels gilt als Werktag jeder Kalendertag, mit Ausnahme der Sonntage, Feiertage und der Tage, an denen aufgrund der für das Baugewerbe geltenden Regelung nicht gearbeitet werden darf».

Für die Arbeiter, die dem Bausektor angehören (paritätische Kommission Nr. 124) gab es also am 31. Dezember 2013 Kündigungsfristen, die kürzer waren als diejenigen, die in Artikel 70 § 2 des Gesetzes über das Einheitsstatut festgelegt sind.

B.10. Die Anwendung des ersten Kriteriums von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut bezieht sich auf Arbeitnehmer, die einer der paritätischen Kommissionen in Sektoren unterstehen, für die Kündigungsfristen festgelegt sind, die am 31. Dezember 2013 kürzer waren als diejenigen der Sektoren, auf die das im Nationalen Arbeitsrat geschlossene und am 10. Februar 2000 durch königlichen Erlass für verbindlich erklärte kollektive Arbeitsabkommen Nr. 75 über die Kündigungsfristen der Arbeiter (*Belgisches Staatsblatt*, 26. Februar 2000) Anwendung fand, da die Kündigungsfristen dieses kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 75 im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber für einen Arbeiter mit einem Dienstalter von sechs Monaten oder mehr die gleichen sind wie diejenigen von Artikel 70 § 2 des Gesetzes über das Einheitsstatut sowie des früheren Artikels 59 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, ergänzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. April 2003, wenn die Kündigung von einem Arbeitgeber ausging, auf den nicht das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen Anwendung fand.

Diesen Regelungen ist allen gemein, dass sie sich auf die Situation von Arbeitern und nicht von Angestellten beziehen, was die Kündigungsfristen betrifft.

Das durch den Gesetzgeber gewählte erste Kriterium von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut beruht daher, und sei es indirekt, weiterhin auf dem Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten.

B.11. Das erste Kriterium von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut ist im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber das gleiche wie dasjenige zur Anwendung von Artikel 70 § 1 dieses Gesetzes, der nicht angefochten wird.

Der Unterschied zwischen der Regelung von Artikel 70 § 4 und derjenigen von Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut besteht darin, dass die erste Regelung dauerhaft ist und die zweite eine Übergangsregelung beinhaltet. Die Regelung von Artikel 70 § 1 bezieht sich nämlich auf die Kündigungen, die zwischen dem 1. Januar 2014 und dem 31. Dezember 2017 notifiziert werden. Für die in Artikel 70 § 1 erwähnten Arbeiter müssen die Kündigungsfristen im Fall einer Kündigung ab dem 1. Januar 2018 gemäß der allgemeinen Kündigungsregelung von Artikel 37/2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, eingefügt durch Artikel 3 des angefochtenen Gesetzes, festgelegt werden.

B.12. Wie aus den Vorarbeiten hervorgeht, ist die zustande gebrachte Regelung das Ergebnis eines sehr mühsam erreichten Kompromisses in einer Angelegenheit, in der nicht nur für die Unterschiede in den Kündigungsfristen, sondern auch für die anderen, historisch gewachsenen Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten Lösungen gesucht werden mussten.

Der Gerichtshof berücksichtigt sowohl die Beschaffenheit der betreffenden wirtschaftlich-sozialen Angelegenheit, in der der Beitrag der Sozialpartner so kennzeichnend für das belgische Modell der sozialen Konzertierung ist, als auch den Umstand, dass die Anpassung der Kündigungsfristen im Interesse der Arbeiter mit der Befürchtung einhergeht, dass in vollen Krisenzeiten auf dem Arbeitsmarkt noch mehr Arbeitsplätze verloren gehen würden.

B.13. Falls es daher noch vernünftig gerechtfertigt wäre, dass für die Sektoren, in denen die Sozialpartner und die Arbeitgeber mittlerweile Anstrengungen unternommen haben, um die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten hinsichtlich der Kündigungsfristen zu verringern durch das vorerwähnte kollektive Arbeitsabkommen Nr. 75 und das Gesetz vom 12. April 2011 «zur Abänderung des Gesetzes vom 1. Februar 2011 zur Verlängerung von Krisenmaßnahmen und zur Ausführung des überberuflichen Abkommens und zur Ausführung des Kompromisses der Regierung in Bezug auf den Entwurf des überberuflichen Abkommens», in Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut eine Übergangsregelung vorgesehen ist, die die Gleichstellung zwischen Arbeitern und Angestellten hinsichtlich der Kündigungsfristen zum 1. Januar 2018 vollzieht, ist es jedoch nicht annehmbar, dass für die Kategorie der Arbeiter im Sinne von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut eine zeitlich unbegrenzte Diskriminierung dieser Arbeiter hinsichtlich der Kündigungsfristen aufrechterhalten wird, ohne dass hierfür eine vernünftige Rechtfertigung besteht.

B.14.1. Die Begründung des Vorentwurfs der angefochtenen Bestimmung lautete ursprünglich wie folgt:

«' [...]

Die in diesem Sektor praktizierten Kündigungsfristen werden ausgeglichen durch den Mangel an betreffenden Arbeitnehmern, auf den sowohl von Seiten der Arbeitgeber als auch von Seiten der Arbeitnehmer seit langem hingewiesen wird.

Im Hinblick auf die Beschäftigung, die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer und die Qualität der Arbeit kann diese Ausnahme für die betreffenden Tätigkeiten, die die Bedingungen erfüllen, beurteilt werden. ' »

Was die letztgenannte Regelung betrifft, wird dieser Begründung durch den Beauftragten noch Folgendes hinzugefügt:

' Neben dem Mangel auf dem Arbeitsmarkt ist die Ausnahme gerechtfertigt durch das sehr spezifische Garantiesystem für die Existenzsicherheit, das diese Bauarbeiter schützt und das mit einer Beschäftigung im Sektor verbunden ist (nicht an einen Arbeitgeber gebunden). So wird der Verlust des Arbeitsplatzes aufgefangen. ' » (Parl. Dok., Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 112).

Der Staatsrat hat hierzu bemerkt:

«10.3. Es stellt sich sehr die Frage, ob die geplante Abweichung von der Harmonisierung der Kündigungsfristen im Lichte der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes zulässig ist (siehe auch *supra*, Anmerkung 8.2). Diese Frage ist umso schwieriger, wenn diese abweichende Regelung nicht zeitlich begrenzt ist und überdies für einen spezifischen Sektor gilt (Artikel 70 § 4 des Entwurfs).

Was die neue Form der ungleichen Behandlung betrifft, die sich aus dieser abweichenden Regelung ergibt, erweist sich vor allem die Begründung für die zeitlich nicht begrenzte Regelung als problematisch. Da der Mangel auf dem Arbeitsmarkt in den meisten Fällen ein zeitweiliges Problem ist oder zumindest ein Umstand, der sich entwickelt, ist nicht einzusehen, warum diese Regelung nicht zeitlich begrenzt werden kann. Darüber hinaus ist nicht deutlich, warum diese Regelung dann nur für die in Artikel 70 § 4 des Entwurfs erwähnten Arbeitnehmer gilt und beispielsweise nicht auch für andere Arbeitnehmer in problematischen Berufen» (ebenda, SS. 112-113).

B.14.2. In der Begründung wurde daher die ursprüngliche Rechtfertigung wie folgt präzisiert:

«Die Anwendung der kurzen Kündigungsfristen für Arbeitnehmer, die an zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Arbeitsstätten beschäftigt sind, wird gerechtfertigt durch das Ziel, für diese Arbeitnehmer den mit unbefristeten Arbeitsverträgen einhergehenden Sozialschutz aufrechtzuerhalten.

Diese Arbeitnehmer verfügen derzeit nämlich im Allgemeinen über einen unbefristeten Arbeitsvertrag, trotz der zeitweiligen Beschaffenheit ihrer Tätigkeiten an den Arbeitsstätten beziehungsweise auf den Baustellen. Sie genießen also einen vollständigen Sozialschutz - insbesondere die Existenzsicherheit -, der mit einem unbefristeten Vertrag einhergeht. Diese Situation ist möglich durch die kurzen Kündigungsfristen, die bisher für diese Arbeitnehmer gelten.

In Ermangelung einer Ausnahmeregelung hätte eine Verlängerung der Kündigungsfristen infolge der Anwendung der neuen harmonisierten Kündigungsregelung zur Folge, dass die Anwendung von unbefristeten Verträgen ein Ende haben würde. Auf diese Weise würde das Sozialstatut der Arbeitnehmer, die an Arbeitsstätten beziehungsweise zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Arbeitsstätten beschäftigt sind, geschwächt. Unbefristete Verträge würden im großen Umfang durch Formen der zeitlich begrenzten Arbeit ersetzt (nicht aufeinander folgende befristete Verträge, Verträge für eine deutlich beschriebene Arbeit, eher saisongebundene Verträge, usw.).

Die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer im Sinne der Ausnahmeregelung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern (die an festen Arbeitsstätten arbeiten) ist objektiv durch die Notwendigkeit begründet, den Sozialschutz dieser Kategorie von Arbeitnehmern aufrechtzuerhalten» (ebenda, SS. 45-46).

B.14.3. Die somit dargelegten Gründe können die zeitlich unbegrenzte Beschaffenheit der angefochtenen Maßnahme nicht vernünftig rechtfertigen. Außerdem betrifft diese Maßnahme nur diese spezifische Kategorie von Arbeitnehmern und führt nicht zu einer Gleichstellung mit der Situation der Angestellten.

Zwar verfügt die betreffende Kategorie von Arbeitnehmern «im Allgemeinen über einen unbefristeten Arbeitsvertrag, trotz der zeitweiligen Beschaffenheit ihrer Tätigkeiten», doch daraus kann nicht abgeleitet werden, dass diese Kategorie von Arbeitnehmern, mehr als andere Kategorien von Arbeitnehmern, Gefahr läuft, dass bei einer Anpassung der Kündigungsfristen, zumindest an das Niveau des Übergangssystems von Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut, die unbefristeten Verträge «im großen Umfang durch Formen der zeitlich begrenzten Arbeit ersetzt» werden.

Wenn man jedoch zu einer solchen Feststellung gelangt, obliegt es dem Gesetzgeber, Maßnahmen zu ergreifen zur Bekämpfung der etwaigen Nebenwirkungen der Harmonisierung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte, ohne dass es jedoch notwendig ist, diese Harmonisierung zur Diskussion zu stellen.

B.15. Durch die Anwendung der zwei anderen Kriterien von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut – das Erfordernis einer Beschäftigung ohne feste Arbeitsstätte und das Erfordernis der «gewöhnlichen» Ausübung der in diesem Artikel aufgezählten Tätigkeiten an zeitlich begrenzten und ortsveränderlichen Arbeitsstätten – lässt die angefochtene Maßnahme überdies im Bausektor neue Behandlungsunterschiede zwischen den Arbeitnehmern dieses Sektors entstehen auf der Grundlage von Kriterien, die keinen ausreichend relevanten Zusammenhang mit dem Ziel aufweisen, dass darin bestehen würde, den Sozialschutz dieser spezifischen Kategorie von Personen aufrechtzuerhalten.

Aus den Vorarbeiten geht nicht hervor – und der Ministerrat weist nicht nach –, welche objektiven Fakten es rechtfertigen würden, dass die Notwendigkeit eines Sozialschutzes am stärksten zu spüren wäre nur für die Arbeiter, die sich in einer Situation befinden, die den drei Kriterien im Sinne von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut entspricht.

Zwar bestimmt Artikel 70 § 3 des Gesetzes über das Einheitsstatut, dass die in Paragraph 2 festgelegten Kündigungsfristen sich durch ein in einer paritätischen Kommission oder in einer paritätischen Unterkommission geschlossenes kollektives Arbeitsabkommen «schneller in Richtung der in Artikel 37/2 §§ 1 und 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegten Kündigungsfristen entwickeln» können, doch durch diese bloße Möglichkeit wird die Diskriminierung der anderen Arbeiter noch nicht beseitigt.

B.16. Die angefochtene Maßnahme von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut – die einen dauerhaften Behandlungsunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten in Bezug auf die Kündigungsfristen fortbestehen lässt – beruht nicht auf einer vernünftigen Rechtfertigung.

Der erste Klagegrund ist begründet, insofern darin ein Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung angeführt wird. Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut ist für nichtig zu erklären.

B.17. Da eine Prüfung der übrigen, im ersten Klagegrund angeführten Referenznormen nicht zu einer weitergehenden Nichtigerklärung führen kann, besteht kein Anlass, den Klagegrund diesbezüglich zu prüfen.

B.18.1. Der Ministerrat und die intervenierende Partei beantragen, dass der Gerichtshof, falls er die Nichtigerklärung der angefochtenen Bestimmung beschließen sollte, deren Folgen während einer gewissen Zeit aufrechterhalten solle.

B.18.2. Aufgrund der bestehenden Regelung von Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut besteht immer noch ein wesentlicher Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten, was ihre Kündigungsfristen betrifft, doch dieser Unterschied endet zumindest am 1. Januar 2018. Die Regelung dieses Artikels wird in jedem Fall auf die meisten Arbeiter aus dem Bausektor Anwendung finden.

In Bezug auf den vorliegenden Behandlungsunterschied würde eine nicht modulierte Nichtigerklärung des angefochtenen Artikels 70 § 4 zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit führen und könnte sie eine große Anzahl von Arbeitgebern, die durch diese Nichtigerklärung unmittelbar mit der Verpflichtung konfrontiert würden, wesentlich längere Kündigungsfristen zu berücksichtigen als diejenigen, die in der angefochtenen Bestimmung festgelegt sind, in ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten bringen.

B.19. Die Folgen des für nichtig erklärten Artikels 70 § 4 sind daher spätestens bis zum 31. Dezember 2017 aufrechtzuerhalten.

In Bezug auf Artikel 97 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013

Was die angefochtene Bestimmung betrifft

B.20. Im zweiten Klagegrund, der gegen Artikel 97 des Gesetzes über das Einheitsstatut gerichtet ist, bemängeln die klagenden Parteien, dass sowohl die Arbeitnehmer, auf die die Regelung von Artikel 70 § 4 dieses Gesetzes Anwendung finde, als auch die Arbeitnehmer, auf die die Regelung von Artikel 70 § 1 Anwendung finde, von der Entlassungsausgleichsentschädigung ausgeschlossen würden, die aufgrund der angefochtenen Bestimmung anderen Arbeitnehmern gewährt werde. Arbeitnehmern, auf die die Regelung von Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut Anwendung finde, werde weiterhin bis zum 31. Dezember 2017 diese Entschädigung vorenthalten, während Arbeitnehmern, auf die die Regelung von Artikel 70 § 4 dieses Gesetz Anwendung finde, für unbestimmte Zeit ausgeschlossen würden.

Die klagenden Parteien führen einen Verstoß an gegen die Artikel 10, 11 und 23 der Verfassung, gegebenenfalls in Verbindung mit Artikel 26 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte, mit Artikel 4 Absatz 4 der revidierten Europäischen Sozialcharta, mit Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und mit Artikel 7 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.

B.21. Artikel 97 des Gesetzes über das Einheitsstatut bestimmt:

«Artikel 7 des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 1. Februar 2011, wird wie folgt abgeändert:

1. Paragraph 1 Absatz 3 wird durch folgende Bestimmungen unter Buchstabe *z*) ergänzt:

' *z*) mit Hilfe der aufgrund von Buchstabe *i*) geschaffenen Einrichtungen gemäß den vom König festgelegten Bedingungen und Modalitäten zu gewährleisten, dass den Arbeitnehmern, für die die Dauer der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung gemäß den Rechtsvorschriften mindestens teilweise auf der Grundlage des im Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 als Arbeiter erworbenen Dienstalters bestimmt werden muss, eine Entlassungsausgleichsentschädigung gezahlt wird. '

2. Ein § 1*sexies* mit folgendem Wortlaut wird eingefügt:

' § 1*sexies*. Die in § 1 Absatz 3 Buchstabe *z*) erwähnte Entschädigung ist ein Ausgleich gemäß den vom König festgelegten Regeln für die Differenz zwischen einerseits der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung, die der Arbeitgeber gewähren muss, und andererseits der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung, die der Arbeitgeber gewährt hätte, wenn das gesamte Dienstalter des Arbeitnehmers nach dem 31. Dezember 2013 erworben worden wäre.

Die Entschädigung wird nur gewährt, wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllt:

1. Das Beginndatum seines ununterbrochenen Arbeitsvertrags liegt vor dem 1. Januar 2014.

2. Der in Nr. 1 erwähnte Arbeitsvertrag ist ein Arbeitsvertrag für Arbeiter im Sinne von Artikel 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge oder im Sinne von Artikel 7*bis* des Gesetzes vom 20. Juli 2001 zur Förderung der Entwicklung von Dienstleistungen und Arbeitsplätzen im Nahbereich oder erwähnt in Titel V des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978.

3. Er genügt einer der folgenden Bedingungen:

a) Sein Dienstalter im Unternehmen am Tag der Veröffentlichung des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen im *Belgischen Staatsblatt* beträgt mindestens dreißig Jahre.

b) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2014 beträgt mindestens zwanzig Jahre.

c) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2015 beträgt mindestens fünfzehn Jahre.

d) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2016 beträgt mindestens zehn Jahre.

e) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2017 beträgt weniger als zehn Jahre.

4. Er wird nach dem 31. Dezember 2013 entlassen.

Der Arbeitnehmer, auf den Artikel 70 des vorerwähnten Gesetzes anwendbar ist, ist vom Anwendungsbereich der Entlassungsausgleichsentschädigung ausgeschlossen.

[...];

[...].».

In Artikel 97 des Gesetzes über das Einheitsstatut ist eine Entlassungsausgleichsentschädigung für Arbeitnehmer vorgesehen, deren Dauer der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Kündigungsentschädigung gemäß den Rechtsvorschriften zumindest teilweise auf der Grundlage des Dienstalters festgelegt werden muss, das als Arbeitnehmer im Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 erworben wurde.

Die angefochtene Bestimmung schließt jedoch die Arbeitnehmer, auf die Artikel 70 des Gesetzes über das Einheitsstatut Anwendung findet, von dieser Entlassungsausgleichsentschädigung aus.

Was die Zulässigkeit betrifft

B.22.1. Der Ministerrat führt zunächst an, dass keine der klagenden Parteien das rechtlich erforderliche Interesse nachweise, um eine Nichtigkeitsklärung von Artikel 97 des Gesetzes über das Einheitsstatut zu beantragen. In seinem Gegenerwiderungsschriftsatz führt der Ministerrat an, dass die klagenden Parteien, die sich auf ihre Eigenschaft als Arbeitnehmer im Bausektor beriefen, höchstens nachweisen könnten, dass auf sie Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut Anwendung finde, und ein Interesse daran haben könnten, Artikel 97 dieses Gesetzes anzufechten, da diese Bestimmung ihnen die Entlassungsausgleichsentschädigung vorenthalte.

B.22.2. Ohne dass es notwendig ist, das Interesse einer jeden klagenden Partei in jeder der angeführten Eigenschaften zu prüfen, reicht die Feststellung, dass die elfte klagende Partei, die ihren Arbeitsvertrag für Arbeiter bei einem der paritätischen Kommission Nr. 124 für das Bauwesen unterstehenden Unternehmen vorlegt, somit ausreichend annehmbar macht, dass sie zu der Kategorie von Personen gehört, die aufgrund der angefochtenen Bestimmung von der in Artikel 97 des Gesetzes über das Einheitsstatut vorgesehenen Entlassungsausgleichsentschädigung ausgeschlossen werden.

Diese klagende Partei weist daher ein Interesse nach, diesen Ausschluss anzufechten.

B.23.1. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat anführt, können die in Artikel 70 des Gesetzes über das Einheitsstatut erwähnten Arbeitnehmer im Lichte des Grundsatzes der Gleichheit und Nichtdiskriminierung mit anderen Arbeitnehmern verglichen werden, wenn festgestellt werden muss, ob sie Anspruch auf die Entlassungsausgleichsentschädigung haben können oder nicht.

B.23.2. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat ferner anführt, ist der Klagegrund auch ausreichend deutlich, insofern darin nicht nur ein Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, sondern auch gegen deren Artikel 23 und gegen die im Klagegrund angeführten Vertragsbestimmungen in Verbindung mit den vorerwähnten Verfassungsbestimmungen geltend gemacht wird.

Die Prüfung des angeführten Verstoßes gegen die vorerwähnten Verfassungsbestimmungen in Verbindung mit den angeführten Vertragsbestimmungen hängt jedoch von der Tragweite der angefochtenen Bestimmung ab und wird der Prüfung der Sache selbst hinzugefügt.

Zur Hauptsache

B.24.1. In der Begründung wird die angefochtene Bestimmung wie folgt gerechtfertigt:

«Durch Artikel 97 wird dem LAAB (Landesamt für Arbeitsbeschaffung) eine zusätzliche Aufgabe erteilt, nämlich die Auszahlung der Entlassungsausgleichsentschädigung.

Für (ehemalige) Arbeiter, die ein Dienstalter nachweisen, das teilweise vor dem 1. Januar 2014 und teilweise nach dem 1. Januar 2014 erworben wurde, wird die Kündigungsfrist oder die entsprechende Kündigungsentschädigung teilweise nach den früheren Rechtsvorschriften für das Dienstalter vor dem 1. Januar 2014 und teilweise nach den neuen Rechtsvorschriften für das Dienstalter ab dem 1. Januar 2014 berechnet. Es wird jedoch nicht bezweckt, dass diese Arbeitnehmer immer den 'Nachteil' des Dienstalters vor dem 1. Januar 2014 erleiden. Daher werden sie nach einem bestimmten Zeitverlauf in die neue Regelung integriert. Ab einem bestimmten Zeitpunkt wird davon ausgegangen, dass sie ihr Dienstalter vollständig gemäß der neuen Regelung erworben haben, selbst wenn es teilweise vor dem 1. Januar 2014 erworben wurde.

Die Arbeitgeber gewähren den Arbeitnehmern in diesem Fall jedoch keine Kündigungsfrist oder -entschädigung gemäß der neuen Regelung, sondern sie nehmen die Berechnung auf der Grundlage eines Teils des Dienstalters vor dem 1. Januar 2014 und eines Teils des Dienstalters ab dem 1. Januar 2014 vor.

Das LAAB wird den Unterschied zwischen dem Betrag, den der Arbeitgeber zahlt, und dem Betrag, auf den der Arbeitnehmer gemäß der neuen Regelung Anspruch gehabt hätte, anpassen in der Form einer Entlassungsausgleichsentschädigung.

[...]

Es wird auch hinzugefügt, dass die Arbeitnehmer, auf die zeitweilig oder endgültig eine abweichende Regelung bezüglich der Kündigungsfristen Anwendung findet, keinen Anspruch auf die Entlassungsausgleichsentschädigung haben» (*Parl. St.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, SS. 56-57).

B.24.2. In dem Bericht des Kammerrausschusses für Soziales heißt es:

«Arbeitnehmer, auf die die Ausnahmeregelung Anwendung findet, haben keinen Anspruch auf die Entlassungsausgleichsentschädigung; da die neuen Kündigungsfristen für sie nicht gelten, gibt es keinen Anlass, die Nichtanwendung dieser Fristen in der Vergangenheit auszugleichen. Diese Arbeitnehmer haben weiterhin Anspruch auf die Kündigungsentschädigung» (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, S. 10; Senat, 2013-2014, Nr. 5-2396/2, S. 11).

B.25. Die Artikel 67, 68 und 69 des Gesetzes über das Einheitsstatut, die eine allgemeine Übergangsregelung für Arbeitnehmer enthalten, die bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes über das Einheitsstatut im Dienst waren, bestimmen:

«Art. 67. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag vor dem 1. Januar 2014 zu laufen begonnen hat, ergibt sich die bei Entlassung oder Kündigung durch den Arbeitnehmer einzuhaltende Kündigungsfrist aus der Addition zweier Fristen, die wie in den Artikeln 68 und 69 vorgesehen berechnet werden.

Art. 68. Der erste Teil wird entsprechend dem am 31. Dezember 2013 erworbenen ununterbrochenen Dienstalter berechnet.

Diese Frist wird auf der Grundlage der in Gesetzen, Verordnungen und Abkommen festgelegten Regeln bestimmt, die am 31. Dezember 2013 gelten und im Falle einer an diesem Datum notifizierten Kündigung anwendbar sind.

Für Angestellte, deren jährliche Entlohnung am 31. Dezember 2013 32.254 EUR übersteigt, ist diese Frist bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber in Abweichung von Absatz 2 auf einen Monat pro begonnenes Jahr Dienstalter festgelegt, mit einem Minimum von drei Monaten.

Für Angestellte, deren jährliche Entlohnung am 31. Dezember 2013 32.254 EUR übersteigt, ist diese Frist bei einer Kündigung durch den Angestellten in Abweichung von Absatz 2 auf anderthalb Monate pro begonnenen Zeitraum von fünf Jahren Dienstalter festgelegt, mit einem Maximum von viereinhalb Monaten, wenn seine jährliche Entlohnung am 31. Dezember 2013 64.508 EUR nicht übersteigt, oder sechs Monaten, wenn seine jährliche Entlohnung am 31. Dezember 2013 64.508 EUR übersteigt.

Art. 69. Der zweite Teil wird entsprechend dem ab dem 1. Januar 2014 erworbenen ununterbrochenen Dienstalter berechnet.

Diese Frist wird gemäß den Gesetzes- oder Ordnungsregeln bestimmt, die zum Zeitpunkt der Notifizierung der Kündigung anwendbar sind.

[...]».

B.26.1. Wie aus den in B.24.1 zitierten Vorarbeiten hervorgeht, findet die Entlassungsausgleichsentschädigung Anwendung auf Arbeitnehmer, bei denen die Kündigungsfrist oder die entsprechende Kündigungsentschädigung zumindest teilweise auf der Grundlage des Dienstalters festgelegt wird, das als Arbeiter im Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 erworben wurde, und bei denen davon ausgegangen wird, dass das Dienstalter vollständig nach diesem Datum erworben wurde, so dass die Kündigungsfrist oder die entsprechende Kündigungsentschädigung auf der Grundlage der für sie günstigeren neuen Rechtsvorschriften berechnet wird. Der Gesetzgeber war der Auffassung, dass es angebracht war, die Last der längeren Kündigungsfristen oder höheren Kündigungsentschädigungen nicht nur den Arbeitgebern aufzuerlegen. So können die Letztgenannten das Dienstalter eines Arbeitnehmers und folglich die Kündigungsfrist oder Kündigungsentschädigung teilweise auf der Grundlage der früheren Rechtsvorschriften und teilweise auf der Grundlage der neuen Rechtsvorschriften berechnen, während das Landesamt für Arbeitsbeschaffung den Unterschied zwischen dem somit berechneten Betrag und dem Betrag, auf den der Arbeitnehmer gemäß dem neuen Gesetz Anspruch hat, ausgleichen muss.

B.26.2. Arbeitnehmer, auf die Artikel 70 des Gesetzes über das Einheitsstatut Anwendung findet, sind vom Anwendungsbereich des angefochtenen Artikels 97 ausgeschlossen, weil, wie der Ministerrat anmerkt, die Kündigungsfristen oder die entsprechenden Kündigungsentschädigungen Regeln entsprechen, die von den neuen, für alle Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen abweichen. Wie in den Vorarbeiten zu der angefochtenen Bestimmung angeführt wurde, bestand, da die neuen Kündigungsfristen nicht auf diese Kategorie anwendbar waren, kein Anlass, irgendeinen Ausgleich gleich welcher Art vorzusehen.

Wie in B.16 angeführt wurde, beruht die Maßnahme von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut, die einen ständigen Behandlungsunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten hinsichtlich der Kündigungsfristen fortbestehen lässt, jedoch nicht auf einer vernünftigen Rechtfertigung und verstößt sie folglich gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Die derzeitige Regelung von Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut lässt einen wesentlichen Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten in Bezug auf Kündigungsfristen fortbestehen, doch dieser Unterschied endet zumindest mit Wirkung vom 1. Januar 2018.

B.26.3. Da die Arbeitnehmer, die mit diesen Bestimmungen zu tun haben, ein Dienstalter gemäß den früheren Rechtsvorschriften erworben haben können und deren Nachteile hinsichtlich der Berechnung der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Kündigungsentschädigung erleiden können, während die neuen Kündigungsfristen ab dem 1. Januar 2018 auf sie angewandt werden müssen, müssen sie die Entschädigung erhalten können, die dazu dient, die Nichtanwendung der neuen Fristen für den Zeitraum vor diesem Datum auszugleichen.

B.26.4. Der Ministerrat führt ferner an, dass die Arbeiter, auf die die abweichende Regelung von Artikel 70 des Gesetzes über das Einheitsstatut Anwendung finde, weiterhin bestimmte Vorteile genießen, wie die durch das Gesetz vom 12. April 2011 eingeführte Kündigungszulage (Artikel 98 des Gesetzes über das Einheitsstatut) und etwaigen ergänzenden Entschädigungen (Artikel 94 des Gesetzes über das Einheitsstatut). Es genügt jedoch nicht, auf eine Reihe von Maßnahmen zu verweisen, die unter bestimmten Umständen für diese Arbeitnehmer von Vorteil sein können, um in diesem Fall den Behandlungsunterschied in Bezug auf die Entlassungsausgleichsentschädigung rechtfertigen zu können.

B.27. Die angefochtene Maßnahme beruht also nicht auf einer vernünftigen Rechtfertigung.

Der zweite Klagegrund ist begründet, insofern darin ein Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung angeführt wird. In Artikel 97 des Gesetzes über das Einheitsstatut ist der folgende Absatz für nichtig zu erklären: «Der Arbeitnehmer, auf den Artikel 70 des vorerwähnten Gesetzes anwendbar ist, ist vom Anwendungsbereich der Entlassungsausgleichsentschädigung ausgeschlossen.».

B.28. Da eine Prüfung anhand der anderen, im zweiten Klagegrund angeführten Referenznormen nicht zu einer weitergehenden Nichtigerklärung führen kann, besteht kein Anlass, den Klagegrund diesbezüglich zu prüfen.

B.29. Der Ministerrat und die intervenierende Partei beantragen, dass der Gerichtshof, falls er die Nichtigerklärung der angefochtenen Bestimmung beschließen sollte, deren Folgen während einer gewissen Zeit aufrechterhalten solle.

B.30. Unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die Folgen von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut bis zum 31. Dezember 2017 aufrechterhalten werden, sind die Folgen des für nichtig erklärten Absatzes von Artikel 97 bis zu diesem Datum aufrechtzuerhalten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

- erklärt Artikel 70 § 4 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen für nichtig;

- erklärt in Artikel 97 desselben Gesetzes den Absatz «Der Arbeitnehmer, auf den Artikel 70 des vorerwähnten Gesetzes anwendbar ist, ist vom Anwendungsbereich der Entlassungsausgleichsentschädigung ausgeschlossen.» für nichtig;

- erhält die Folgen der für nichtig erklärten Bestimmungen bis zum 31. Dezember 2017 aufrecht.

Erlassen in niederländischer, französischer und deutscher Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 17. September 2015.

Der Kanzler,

P.-Y. Dutilleux

Der Präsident,

A. Alen