

B.8.2. Il résulte toutefois de la jurisprudence de la Cour de cassation qu'au sens de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978,

« le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice;

Que quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquiescer à une telle certitude; que de la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause; » (Cass., 14 octobre 1996, *Pas.*, 1996, I, n° 380).

Ainsi, en pareil cas, le délai pour licencier ne prend cours qu'à partir de cette audition.

B.9. Il ressort de ce qui précède que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, interprété comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur, avec lequel elle a conclu un contrat de travail, pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

B.10. La Cour observe toutefois que la disposition en cause peut faire l'objet d'une autre interprétation, comme celle que retient la seconde question préjudicielle.

Quant à la seconde question préjudicielle

B.11. Dans l'interprétation retenue par le juge *a quo* dans la formulation de la deuxième question préjudicielle, l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée n'empêche pas une autorité publique, en sa qualité d'autorité administrative, de respecter le principe général de bonne administration *audi alteram partem* et d'entendre le travailleur avant de procéder au licenciement, même si ce licenciement est fondé sur un motif grave.

Dans cette interprétation, la différence de traitement est inexistante et la disposition en cause n'est pas incompatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

- L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprété comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, viole les articles 10 et 11 de la Constitution.

- Compte tenu de ce qui est dit en B.8.2, la même disposition, interprétée comme ne faisant pas obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ainsi rendu en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 22 février 2018.

Le greffier,
F. Meersschaut

Le président,
J. Spreutels

GRONDWETTELIJK HOF

[2018/203576]

Uittreksel uit arrest nr. 22/2018 van 22 februari 2018

Rolnummer 6629

In zake : de prejudiciële vragen over artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gesteld door de Arbeidsrechtbank Henegouwen, afdeling Bergen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit voorzitter J. Spreutels, emeritus voorzitter E. De Groot, overeenkomstig artikel 60bis van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, en de rechters L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke en R. Leysen, bijgestaan door de griffier F. Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter J. Spreutels,

wijst na beraad het volgende arrest :

I. Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging

Bij vonnis van 27 februari 2017 in zake X.-F. H. tegen de Federale Overheidsdienst Financiën, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 1 maart 2017, heeft de Arbeidsrechtbank Henegouwen, afdeling Bergen, de volgende prejudiciële vragen gesteld :

« Schendt artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in die zin geïnterpreteerd dat het een beletsel vormt voor het recht van een door een overheid tewerkgestelde werknemer om vóór zijn ontslag te worden gehoord, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, terwijl dat recht aan statutaire ambtenaren wordt gewaarborgd in geval van herroeping ?

Schendt hetzelfde artikel, in die zin geïnterpreteerd dat het geen beletsel vormt voor het recht van een door een overheid tewerkgestelde werknemer om vóór zijn ontslag te worden gehoord, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet ? ».

(...)

III. *In rechte*

(...)

B.1. De artikelen 32 en 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepalen :

« Art. 32. Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen te niet gaan, nemen de verbintenissen voortspuitende uit de door deze wet geregelde overeenkomsten een einde :

1° door afloop van de termijn;

2° door voltooiing van het werk, waarvoor de overeenkomst werd gesloten;

3° door de wil van een der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, of ingeval een dringende reden tot beëindiging voorhanden is;

4° door de dood van de werknemer;

5° door overmacht ».

« Art. 35. Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

Op straffe van nietigheid, geschiedt de kennisgeving van de dringende reden hetzij bij een ter post aangetekende brief, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Deze kennisgeving kan ook geschieden door afgifte van een geschrift aan de andere partij.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren; bovendien moet zij bewijzen dat zij de termijnen voorzien in het derde en vierde lid geëerbiedigd heeft ».

B.2.1. In de eerste prejudiciële vraag wordt het Hof verzocht zich uit te spreken over de bestaanbaarheid, met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van artikel 35 van de voormelde wet van 3 juli 1978, in die zin geïnterpreteerd dat het een beletsel vormt voor het recht van een door een overheid tewerkgestelde werknemer om vóór zijn ontslag te worden gehoord, terwijl dat recht, overeenkomstig het adagium *audi alteram partem*, wordt gewaarborgd voor de statutaire ambtenaren.

In de tweede prejudiciële vraag wordt het Hof verzocht zich uit te spreken over de bestaanbaarheid, met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van datzelfde artikel, in die zin geïnterpreteerd dat het geen beletsel vormt voor het recht van een door een overheid tewerkgestelde werknemer om vóór zijn ontslag te worden gehoord.

B.2.2. Uit de motivering van de verwijzingsbeslissing blijkt dat bij de verwijzende rechter een vordering is ingesteld door een contractuele werknemer die om dringende reden is ontslagen door de Federale Overheidsdienst Financiën, vordering die ertoe strekt de Belgische Staat te veroordelen tot de betaling van een compenserende vergoeding ingevolge het feit dat hij vóór zijn ontslag niet werd gehoord.

Ten aanzien van de vergelijkbaarheid

B.3. De omstandigheid dat de door een overheid tewerkgestelde werknemers en de statutaire ambtenaren zich in verschillende juridische situaties zouden bevinden die bestaan uit de arbeidsovereenkomst en het statuut, volstaat niet, in tegenstelling tot hetgeen de Ministerraad aanvoert, om te kunnen oordelen dat die categorieën van personen niet met elkaar zouden kunnen worden vergeleken: in beide gevallen gaat het immers erom de voorwaarden te bepalen waaronder voor die personen op geldige wijze een einde kan worden gemaakt aan hun betrekking.

Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag

B.4. In de interpretatie die, in de formulering van de eerste prejudiciële vraag, door de verwijzende rechter in aanmerking is genomen, staat artikel 35 van de voormelde wet van 3 juli 1978, dat een van de in het voormelde artikel 32, 3^o, bedoelde wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is, een overheid toe een werknemer met wie zij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, om dringende reden te ontslaan zonder die overheid ertoe te verplichten die werknemer vooraf te horen.

Het komt in de regel aan de verwijzende rechter toe de bepalingen die hij toepast te interpreteren, onder voorbehoud van een kennelijk verkeerde lezing van de in het geding zijnde bepalingen, hetgeen te dezen niet het geval is. Bij een arrest van 12 oktober 2015 heeft het Hof van Cassatie trouwens geoordeeld:

« 5. De regeling inzake de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur waarin de voormelde wetbepalingen voorzien, verplicht een werkgever niet om een werknemer te horen alvorens over te gaan tot diens ontslag.

Aan die regeling die overeenkomstig artikel 1, tweede lid, Arbeidsovereenkomstenwet ook de overeenkomsten beheerst van de werknemers tewerkgesteld door de gemeenten en wier toestand niet statutair geregeld is, kan geen afbreuk worden gedaan op grond van een algemeen beginsel van behoorlijk bestuur » (Cass., 12 oktober 2015, *Arr. Cass.*, 2015, nr. 595).

Het Hof onderzoekt het verschil in behandeling bijgevolg in de interpretatie van de verwijzende rechter.

B.5. Door een overheid toe te staan een werknemer met wie zij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, te ontslaan, zonder die overheid ertoe te verplichten die werknemer vooraf te horen, doet artikel 35 van de wet van 3 juli 1978, dat een van de in artikel 32, 3^o, bedoelde wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is, een verschil in behandeling ontstaan tussen die werknemers en de statutaire ambtenaren, die, overeenkomstig het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur *audi alteram partem*, het recht hebben te worden gehoord.

B.6. De specifieke kenmerken die het statuut ten opzichte van de arbeidsovereenkomst vertoont, kunnen naar gelang van het geval worden geanalyseerd als voordelen (dat is met name het geval voor de grotere vastheid van betrekking of de pensioenregeling, die voordeliger is), of als nadelen (zoals het veranderlijkheidsbeginsel, de discretie en neutraliteitsplicht of de regeling inzake de cumulatie of de onverenigbaarheden).

Die specifieke kenmerken dienen evenwel alleen in aanmerking te worden genomen in het licht van het onderwerp en de finaliteit van de in het geding zijnde bepalingen. In dat opzicht blijkt niet dat de werknemer van een overheid die zijn opzegging krijgt, zich ten aanzien van de toepassing van het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur *audi alteram partem* in een verschillende situatie bevindt naargelang hij als statutair ambtenaar dan wel als contractueel personeelslid in dienst is genomen.

B.7. Het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur *audi alteram partem* legt de overheid de verplichting op de persoon ten aanzien van wie, om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, een ernstige maatregel wordt overwogen, voorafgaandelijk te horen.

Dat beginsel is aan de overheid opgelegd wegens haar bijzondere aard, namelijk dat zij noodzakelijkerwijs als behoedster van het algemeen belang handelt en dat zij met volle kennis van zaken moet beslissen wanneer zij een ernstige maatregel neemt die verband houdt met het gedrag of de persoon van de adressaat ervan.

Het beginsel *audi alteram partem* houdt in dat het personeelslid dat wegens een negatieve beoordeling van zijn gedrag een ernstige maatregel dreigt te ondergaan, daarvan vooraf op de hoogte wordt gebracht en zijn opmerkingen dienstig kan doen gelden. Het objectieve verschil tussen de statutaire arbeidsrelatie en de contractuele arbeidsrelatie kan, voor de personeelsleden van een overheid, een verschil in behandeling bij de uitoefening van het door het beginsel van behoorlijk bestuur *audi alteram partem* gewaarborgde recht niet verantwoorden.

B.8.1. Het is juist dat artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, met betrekking tot het ontslag om dringende reden, bepaalt dat « ontslag om een dringende reden [...] niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn [mag] worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept ». De Ministerraad voert aan dat uit die korte termijn de onmogelijkheid voor de administratieve overheid zou voortvloeien om de contractuele werknemer te horen die zij zou willen ontslaan.

B.8.2. Uit de rechtspraak van het Hof van Cassatie vloeit evenwel voort dat, volgens artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978,

« het feit dat aanleiding geeft tot het ontslag om dringende redenen, [...] aan de ontslaggevende partij bekend is, wanneer deze omtrent het bestaan van dat feit en de omstandigheden die daarvan een dringende reden kunnen maken, voldoende zekerheid heeft om met kennis van zaken een beslissing te kunnen nemen, inzonderheid voor haar eigen overtuiging en tevens tegenover de andere partij en het gerecht;

Dat het voorafgaande verhoor van de werknemer, ongeacht het resultaat en volgens de omstandigheden van de zaak, een maatregel kan vormen die de werkgever dergelijke zekerheid geeft; dat uit de omstandigheid dat de werkgever besloot de werknemer te ontslaan na een onderhoud, op grond van feiten waarmee hij vóór dat onderhoud bekend was, niet kan worden afgeleid dat hij reeds op dat ogenblik beschikte over alle gegevens die hij nodig had om met kennis van zaken te beslissen; » (Cass., 14 oktober 1996, *Arr. Cass.*, 1996, I, nr. 380).

Aldus vangt de termijn om te ontslaan, in een dergelijk geval, pas aan vanaf dat verhoor.

B.9. Uit hetgeen voorafgaat, blijkt dat artikel 35 van de voormelde wet van 3 juli 1978, in die zin geïnterpreteerd dat het een overheid toestaat een werknemer, met wie zij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, te ontslaan om dringende redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, zonder ertoe gehouden te zijn die werknemer vooraf te horen, niet bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

B.10. Het Hof merkt echter op dat de in het geding zijnde bepaling anders kan worden geïnterpreteerd, zoals in de tweede prejudiciële vraag in aanmerking wordt genomen.

Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag

B.11. In de interpretatie die, in de formulering van de tweede prejudiciële vraag, door de verwijzende rechter in aanmerking wordt genomen, belet artikel 35 van de voormelde wet van 3 juli 1978 een overheid, in haar hoedanigheid van administratieve overheid, niet om het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur *audi alteram partem* in acht te nemen en de werknemer te horen alvorens tot het ontslag over te gaan, zelfs indien dat ontslag op een dringende reden is gebaseerd.

In die interpretatie is het verschil in behandeling onbestaanbaar en is de in het geding zijnde bepaling niet onbestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

- Artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in die zin geïnterpreteerd dat het een beletsel vormt voor het recht van een door een overheid tewerkgestelde werknemer om vóór zijn ontslag, om dringende redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, te worden gehoord, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

- Rekening houdend met hetgeen is vermeld in B.8.2, schendt dezelfde bepaling, in die zin geïnterpreteerd dat zij geen beletsel vormt voor het recht van een door een overheid tewerkgestelde werknemer om vóór zijn ontslag, om dringende redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, te worden gehoord, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

Aldus gewezen in het Frans en het Nederlands, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 22 februari 2018.

De griffier,
F. Meersschant

De voorzitter,
J. Spreutels

ÜBERSETZUNG

VERFASSUNGSGERICHTSHOF

[2018/203576]

Auszug aus dem Entscheid Nr. 22/2018 vom 22. Februar 2018

Geschäftsverzeichnisnummer 6629

In *Sachen*: Vorabentscheidungsfragen in Bezug auf Artikel 35 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, gestellt vom Arbeitsgericht Hennegau, Abteilung Mons.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus dem Präsidenten J. Spreutels, dem emeritierten Präsidenten E. De Groot gemäß Artikel 60bis des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, und den Richtern L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J. -P. Moerman, E. Derycke und R. Leysen, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschant, unter dem Vorsitz des Präsidenten J. Spreutels,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfragen und Verfahren*

In seinem Urteil vom 27. Februar 2017 in *Sachen X.-F. H.* gegen den Föderalen Öffentlichen Dienst Finanzen, dessen Ausfertigung am 1. März 2017 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Hennegau, Abteilung Mons, folgende Vorabentscheidungsfragen gestellt:

« Verstößt Artikel 35 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, dahin ausgelegt, dass er dem Recht eines von einer öffentlichen Behörde beschäftigten Arbeitnehmers, vor seiner Entlassung angehört zu werden, im Wege steht, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, während dieses Recht den statutarischen Bediensteten im Falle der Entfernung aus dem Dienst gewährleistet wird?

Verstößt derselbe Artikel, dahin ausgelegt, dass er dem Recht eines von einer öffentlichen Behörde beschäftigten Arbeitnehmers, vor seiner Entlassung angehört zu werden, nicht im Wege steht, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)