

Hof van Cassatie van België

Arrest

Nr. S.18.0077.N

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING, openbare instelling, met zetel te 1000 Brussel, Keizerslaan 7, ingeschreven bij de KBO onder het nummer 0206.737.484,

eiser,

vertegenwoordigd door mr. Caroline De Baets, advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 1150 Brussel, Laurierlaan 1, waar de eiser woonplaats kiest,

tegen

FORD WERKE GmbH, vennootschap naar Duits recht, met zetel te 50725 Köln-Niehl (Duitsland), Henry Ford Strasse 1, en met bijhuis in België te 3920 Lommel, Oude Diestersebaan 135, ingeschreven bij de KBO onder het nummer 0401.298.403,

verweester,

vertegenwoordigd door mr. Johan Verbist, advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 2000 Antwerpen, Amerikalei 187/302, waar de verweerster woonplaats kiest.

I. RECHTSPLEGING VOOR HET HOF

Het cassatieberoep is gericht tegen het arrest van het arbeidshof te Brussel van 28 juni 2018.

Sectievoorzitter Koen Mestdagh heeft verslag uitgebracht.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft geconcludeerd.

II. CASSATIEMIDDEL

De eiser voert in zijn verzoekschrift dat aan dit arrest is gehecht, een middel aan.

III. BESLISSING VAN HET HOF

Beoordeling

Eerste onderdeel

Ontvankelijkheid

1. De verweerster werpt een grond van niet-ontvankelijkheid op: het onderdeel dat stelt dat de eiser de last moet dragen van een zuiver contractuele verbintenis van de verweerster die enkel deze laatste bindt, komt daarmee op tegen de feitelijke beoordeling van de appelrechters dat de eiser geen bijkomende last wordt opgelegd aangezien de tussenkomst van de eiser dezelfde zou zijn geweest indien de betwiste clause niet in de ondernemings-cao was opgenomen.

2. Het onderzoek van de grond van niet-ontvankelijkheid kan niet worden gescheiden van het onderzoek van het onderdeel zelf.

De grond van niet-ontvankelijkheid moet worden verworpen.

Gegrondheid

3. Krachtens artikel 33, eerste lid, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, hierna Generatiepactwet, moet de werkgever in herstructurering, voor de werknemers ontslagen in het kader van de herstructurering, overgaan tot de oprichting van een tewerkstellingscel, die als taak heeft om deze werknemers maximale kansen op wedertewerkstelling te geven.

4. Krachtens artikel 36, eerste lid, Generatiepactwet is de werkgever in herstructurering ertoe gehouden aan elke in het kader van de herstructurering ontslagen werknemer die is ingeschreven bij de tewerkstellingscel en die, op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag, ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever in herstructurering heeft, een inschakelingsvergoeding te betalen.

Krachtens de artikelen 36, tweede lid, en 37, § 1, Generatiepactwet stemt de inschakelingsvergoeding al naargelang de leeftijd van de ontslagen werknemer op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag overeen met een vergoeding die gelijk is aan ofwel een opzeggingsvergoeding van zes maanden, ofwel een opzeggingsvergoeding van drie maanden.

Uit deze bepalingen volgt dat de werkgever een inschakelingsvergoeding verschuldigd kan zijn die hoger of lager is dan de opzeggingstermijnen die in de Arbeidsovereenkomstenwet worden bepaald.

5. Krachtens artikel 38 Generatiepactwet, zoals hier van toepassing, kan de werkgever, indien de overeenkomstig artikel 37, § 1, betaalde inschakelingsvergoeding groter is dan de totale kost van de opzeggingsvergoeding die de werkgever verschuldigd zou zijn geweest in toepassing van de Arbeidsovereenkomstenwet, bij de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening de terugbetaling verkrijgen van het verschil.

Deze bepaling die ertoe strekt de inschakelingsvergoeding voor de werkgever kostenneutraal te houden, kent aldus een recht toe op terugbetaling van het verschil tussen de uitbetaalde inschakelingsvergoeding en de opzeggingsvergoeding die de werkgever verschuldigd zou zijn geweest indien hij geen inschakelingsvergoeding had moeten betalen.

6. De appelrechters die vaststellen dat de verweester op grond van een ondernemings-cao gehouden is tot betaling van een hogere vergoeding dan de opzeggingsvergoeding die overeenstemt met de in de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalde in acht te nemen minimale opzeggingstermijn, maar die niettemin oordelen dat de verweester recht heeft op terugbetaling van het verschil tussen de betaalde inschakelingsvergoeding en de opzeggingsvergoeding die overeenstemt met de in de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalde in acht te nemen minimale opzeggingsstermijn, schenden artikel 38 Generatiepactwet.

Het onderdeel is gegrond.

Dictum

Het Hof,

Vernietigt het bestreden arrest.

Beveelt dat van dit arrest melding zal worden gemaakt op de kant van het vernietigde arrest.

Houdt de kosten aan en laat de beslissing daaromtrent aan de feitenrechter over.

Verwijst de zaak naar het arbeidshof te Gent.

Dit arrest is gewezen te Brussel door het Hof van Cassatie, derde kamer, samengesteld uit sectievoorzitter Koen Mestdagh, als voorzitter, en de raadsheren Bart Wylleman, Ilse Couwenberg, Myriam Ghyselen en Bruno Lietaert, en in openbare rechtszitting van 5 februari 2024 uitgesproken door sectievoorzitter Koen Mestdagh, in aanwezigheid van advocaat-generaal Henri Vanderlinden, met bijstand van griffier Wim Vanderputten.

W. Vanderputten

B. Lietaert

M. Ghyselen

I. Couwenberg

B. Wylleman

K. Mestdagh

VOORZIENING IN CASSATIE

5

Voor: De **RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING**, openbare instelling, met zetel te 1000 Brussel, Keizerslaan 7,

10

eiser tot cassatie,

15

Bijgestaan en vertegenwoordigd door Meester Caroline DE BAETS, advocaat bij het Hof van Cassatie, kantoor houdend te 1050 Brussel, Louizalaan 149/20, waar keuze van woonplaats wordt gedaan.

20

Tegen: De vennootschap naar Duits recht **FORD WERKE GmbH**, met maatschappelijke zetel in Duitsland, te 50725 Köln-Niehl, Henry Ford Strasse 1, met bijhuis in België, te 3920 Lommel, Oude Diestersebaan 135, met ondernemingsnummer 0401.298.403,

25

verweerster in cassatie.

30

Aan de Heren Eerste Voorzitter en Voorzitter van het Hof van Cassatie,

35

Aan de Dames en Heren Raadsheren in het Hof van Cassatie,

Hooggeachte Dames en Heren,

40

Eiser tot cassatie heeft de eer het op tegenspraak tussen partijen gewezen arrest van de 7^{de} kamer van het Arbeidshof te Brussel van 28 juni 2018 aan Uw beoordeling te onderwerpen (2017/AB/508).

45

FEITEN EN PROCEDUREVOORGAANDEN

1.

50 Op 24 oktober 2012 deelde verweerster aan haar ondernemingsraad mee dat zij overwoog haar vestiging in Genk te sluiten, met een collectief ontslag van de werknemers.

Hierop werd de wettelijke informatie- en consultatieperiode gestart (wet Renault), die op 16 mei 2013 uitmondde in de ondertekening van 4 collectieve arbeidsovereenkomsten houdende een ontslagregeling voor de arbeiders en bedienden. De meeste werknemers werden in 2014 ontslagen.

55

2.

De CAO's voorzagen in de oprichting van een tewerkstellingscel met het oog op de wettewerkstelling van de werknemers. In overeenstemming met artikel 37 van de Generatiepactwet van 23 december 2005, werd, ten titel van inschakelingsvergoeding, het loon aan de arbeiders doorbetaald gedurende meerdere weken (13 weken of 3 maanden voor de werknemers jonger dan 45 jaar en 26 weken of 6 maanden voor de werknemers ouder dan 45 jaar).

60

65

Tevens werd voorzien in opzeggingsvergoedingen. Aldus werd voorzien in de betaling van de opzeggingsvergoedingen overeenstemmend met de opzeggingstermijnen voorzien in de toen geldende sectorale regeling in het paritair comité nr. 111 (K.B. van 22 april 2012 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw met uitzondering van de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren).

70

Daarnaast werd een clause ingelast waarin verweerster zich engageerde om, indien de wettelijke opzeggingstermijnen in de sector gedurende de looptijd van de CAO zouden wijzigen ten gunste van de werknemer, die gewijzigde opzeggingstermijnen te hanteren voor de berekening van de opzeggingsvergoedingen. Die clause werd ingelast omdat er ten tijde van de onderhandelingen met het oog op het afsluiten van de CAO's wetgevende besprekingen waren voor een harmonisering van de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden. De bedoeling was dat indien de opzeggingstermijnen zouden verhogen, de arbeiders van verweerster van die nieuwe regeling zouden kunnen genieten.

3.

Op 26 december 2013, en dus na de ondertekening van de CAO's, werd de Wet op het eenheidsstatuut afgekondigd. De wet trad in werking op 1 januari 2014.

85

Die wet bevat nieuwe, uniforme opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden, opgenomen in een nieuw artikel 37/2 van de Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

90 De wet voorziet ook in een reeks overgangsbepalingen voor werknemers wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014. Voor hen is voorzien in een vaststelling van de opzeggingstermijn in twee delen, waarbij het eerste deel wordt bepaald op grond van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels geldend op 31 december 2013 en het tweede deel op grond van de regels geldend vanaf 1 januari 2014 (artikelen 67, 68 en 69 van de Wet op het eenheidsstatuut van 26 december 2013).

Daarnaast voorziet de wet ook in een aantal begeleidende maatregelen, waaronder artikel 73. Die bepaling is van toepassing op de werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontwerp van collectief ontslag dat ten laatste op 31 december 2013 werd betekend én die vallen onder het toepassingsgebied van een CAO die het ontslag omkadert en ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd. In afwijking van de artikelen 67, 68 en 69, bepaalt artikel 73 dat voor die werknemers de opzeggingstermijn 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 wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever vanaf 1 januari 2014.

4.

Toen de Wet op het eenheidsstatuut in werking trad, betwistte verweerster gehouden te zijn tot opzeggingsvergoedingen berekend op grond van de nieuwe opzeggingstermijnen (met toepassing van de overgangsbepalingen van de artikelen 67, 68 en 69), en dit omdat het ontslag beheerst werd door artikel 73 van de wet.

115 Bij scheidsrechtelijke uitspraak van 10 september 2014 werd echter beslist dat de kwestie-
oneel verbonden heeft (zie de in artikel 73 bedoelde conventionele regels) tot de betaling
van opzeggingsvergoedingen berekend op grond van de opzeggingstermijnen bepaald
conform de artikelen 67, 68 en 69 van de Wet op het eenheidsstatuut, en dus rekening
houdend deels met de oude termijnen (die van het K.B. van 22 april 2012) en deels met
de nieuwe termijnen (die van artikel 37/2 van de Arbeidsovereenkomstenwet).

120

Voor de meeste werknemers (de meesten werden immers ontslagen in 2014) betekende
dit dat een opzeggingstermijn van 7 weken werd toegekend bovenop de opzeggingster-
mijn van het K.B. van 22 april 2012 (die 5, 10 of 19 weken bedroeg naargelang de anci-
enniteit op 31 december 2013).

125

Evenwel veranderde die bijkomende termijn voor vele van die werknemers niets in de
mate dat de hen toegekende inschakelingsvergoeding (berekend op 13 of 26 weken naar-
gelang jonger of ouder dan 45 jaar, conform de artikelen 36 en 37 van de Generatiepact-
wet) hoger was dan de (conventioneel verhoogde) opzeggingsvergoeding.

130

5.

Het geschil tussen verweerster en eiser betreft de toepassing van artikel 38 van de Gene-
ratiepactwet van 23 december 2005 (vóór aanvulling bij wet van 23 april 2015).

135 Krachtens voormeld artikel 38, lid 1, van de Generatiepactwet kan de werkgever een deel
van de inschakelingsvergoeding terugvorderen van de RVA, met name het verschil tussen
de totale kost van de overeenkomstig artikel 37, §1 van de Generatiepactwet betaalde in-
schakelingsvergoeding, enerzijds, en de totale kost van de opzeggingsvergoeding die de
werkgever verschuldigd zou zijn geweest in toepassing van de Arbeidsovereenkomsten-
wet van 3 juli 1978, anderzijds.

140

Volgens verweerster maakt dat verschil 37.730.817,30 € uit. Volgens eiser maakt dat ver-
schil 16.220.262,65 € uit. Verweersters berekening houdt enkel rekening met de opzeg-
gingsvergoeding bepaald conform het K.B. van 22 april 2012, terwijl eisers berekening
145 rekening houdt met een opzeggingsvergoeding berekend conform de ondertekende
CAO's (in de interpretatie van de scheidsrechtelijke beslissing), d.i. rekening houdend
met de nieuwe opzegtermijnen conform de artikelen 67, 68 en 69 van de Wet op het een-
heidsstatuut.

150

6.

Volgens verweerster druist eisers berekening in tegen de tekst van artikel 38 van de Ge-
neratiepactwet, waarin sprake is van een opzeggingsvergoeding die de werkgever ver-

schuldigd zou zijn geweest “*in toepassing van*” de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

155

Volgens verweerster is de enige vergoeding verschuldigd “*in toepassing van*” de Arbeidsovereenkomstenwet, de opzeggingsvergoeding berekend op grond van de opzeggingstermijnen van het K.B. van 22 april 2012, en niet die berekend op grond van de bijkomende termijn van de artikelen 67, 68, 69 van de Wet op het eenheidsstatuut, waartoe verweerster zich contractueel had verbonden.

160

7.

Verweerster ging over tot dagvaarding van eiser tot betaling van 21.510.554,65 €, zijnde het bedrag dat eiser volgens haar was verschuldigd krachtens artikel 38, lid 1, van de Generatiepactwet, verminderd met het bedrag dat verweerster had betaald, zijnde het bedrag waarop verweerster volgens eiser gerechtigd was krachtens hetzelfde artikel 38.

165

Bij vonnis van 28 april 2017 willigde de arbeidsrechtbank te Brussel de vordering van verweerster in. Volgens de arbeidsrechtbank is de opzeggingsvergoeding waartoe verweerster zich op grond van de kwestieuze clause uit de CAO's heeft verbonden, geen opzeggingsvergoeding die zij verschuldigd zou zijn geweest in toepassing van de wet van 3 juli 1978.

170

Tegen dit vonnis stelde eiser hoger beroep in, dat echter bij arrest van 28 juni 2018 door het Arbeidshof te Brussel werd verworpen.

175

8.

Tegen dit arrest wendt eiser volgend cassatiemiddel aan.

180

ENIG MIDDEL TOT CASSATIE

185

Geschonden wetsbepalingen

- de artikelen 1134 en 1165 van het Burgerlijk Wetboek
- de artikelen 1, 2, 3, 6, 17, 20 en 32 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna: Arbeidsovereenkomsten-wet)

- 190 - de artikelen 73 en 110 van de Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggings-termijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (hierna: de Wet op het eenheidsstatuut)
- 195 - de artikelen 33, 35, 36, 37, §1 en 38, lid 1, van de Wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, Vlaamse versie (artikel 38 na wijziging bij wet van 26 december 2013) (hierna de Generatiepactwet)

Aangevochten beslissing en motieven

200

Het bestreden arrest verklaart het hoger beroep van eiser ongegrond en, het eerste vonnis bevestigend, veroordeelt het de eiser tot betaling aan verweerster van een bedrag van 21.510.554,65 €, dit na te hebben beslist dat voor het bepalen van het door eiser krachtens artikel 38, lid 1, van de Generatiepactwet verschuldigde verschil tussen de inschakelings-vergoedingen en opzeggingsvergoedingen, enkel rekening is te houden met de opzeg-gingsvergoedingen berekend op grond van de opzeggingstermijnen bepaald overeenkom-stig het K.B. van 22 april 2012 en niet met die berekend op grond van de opzeggingster-mijnen bepaald overeenkomstig de artikelen 67 t/m 69 van de Wet op het eenheidsstatuut, waartoe verweerster zich conventioneel (bij de 4 CAO's) had verbonden. Het arrest be-
210 list hiertoe op grond van volgende motieven (p. 6 t/m 9):

“
(...)

215

4.
*Overeenkomstig artikel 37 §1, al. 1 van de Generatiepactwet, zoals van toepassing in de periode waarop de betwisting betrekking heeft, moet in afwijking van de wet van 3 juli 1978, en voor zover de werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn van zes maanden of minder, de werkgever de overeenkomst beëindigen door middel van de uitbetaling van de inschakelingsuitkeringen gedurende zes maanden. In toepassing van arti-
220 kel 37 §1, al. 2 van de wet moet de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen door de uitbetaling van de inschakelingsuitkeringen gedurende drie maanden, indien de werknemer recht heeft op een opzeggings-ter-
mijn van drie maanden of minder.*

225

Overeenkomstig artikel 38 al. 1 van de Generatiepactwet kan de werkgever, indien de totale kosten van de aan de werknemer, overeenkomstig artikel 37 §1 betaalde inschakelingsvergoeding, groter is dan de totale kost van de opzeggingsvergoeding die de werkgever verschuldigd zou geweest zijn in toepassing van de wet van 3 juli 1978, de terugbetaling bekomen van het verschil bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

230

5.
Door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden, werden uniforme opzeggingstermijnen voorzien voor het ontslag van arbeiders en bedienden.

De nieuwe termijnen werden opgenomen in de wet van 3 juli 1978. De nieuwe wet had uitwerking op 1 januari 2014.

235 *In hoofdstuk 4 van de wet worden echter een aantal overgangsbepalingen voorzien die als dusdanig niet opgenomen zijn in de wet van 3 juli 1978.*

240 *In de artikelen 67 tot 69 worden overgangsbepalingen voorzien voor het ontslag van de werknemers wiens arbeidsovereenkomst een aanvang had genomen vóór 1 januari 2014. Er wordt daarbij een onderscheid gemaakt tussen de anciënniteit verworven op 31 december 2013, waarvoor de vroegere regels van toepassing bleven, en de anciënniteit verworven na 1 januari 2014 waarvoor de nieuwe regels golden.*

245 *Artikel 73 voorziet een bijzondere overgangsregeling bij een collectief ontslag. Deze bepaling luidt als volgt.*

“De opzeggingstermijn 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 wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever vanaf 1 januari 2014 aan de werknemer die de volgende voorwaarden op cumulatieve wijze vervult:

- 250
- hij maakt het voorwerp uit van een ontwerp van collectief ontslag dat overeenkomstig artikel 66 §2, eerste lid van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling ten laatste werd betekend op 31 december 2013;
 - hij valt onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst die de gevolgen van het collectief ontslag omkadert en die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve arbeidsovereenkomst van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.”
- 255

Het wordt niet betwist dat deze laatste bepaling van toepassing was op Ford.

260 6.
Zoals uiteengezet in het feitenrelaas werd in het kader van de onderhandelingen over het collectief ontslag geanticipeerd op een mogelijke verlenging van de opzeggingstermijnen in het kader van de gelijkstelling van de opzegtermijnen voor de arbeiders en bedienden.

265 *In de vermelde collectieve arbeidsovereenkomst werd de volgende bepaling opgenomen:*

“Ingeval de wettelijke opzeggingstermijnen in de sector gedurende de looptijd van deze C.A.O. zouden wijzigen ten gunste van de werknemer dan zullen deze nieuwe gewijzigde opzeggingstermijnen gehanteerd worden, ook voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.”

270 *Deze bepaling betreft in se de verhouding tussen werkgever en werknemer en staat los van de regeling van de generatiepactwetgeving, ook al hadden partijen eventueel deze regeling in het achterhoofd. Vast staat, ingevolge de scheidsrechtelijke beslissing die getroffen werd op 10 september 2014, dat Ford bij het ontslag van de werknemers, ingevolge de bepaling in de C.A.O., de opzeggingstermijnen diende toe te passen*
275 *voorzien in artikel 67 tot 69 van de generatiepactwet, omdat het om een conventionele regeling ging die van toepassing was op 31 december 2013.*

7.

280 Met de eerste rechter dient vastgesteld te worden dat de bepaling van artikel 38 van de generatiepactwet
duidelijk is. Zij verwijst voor de bepaling van de tussenkomst van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in
de inschakelingsuitkeringen enkel naar de opzeggingstermijnen die voorzien zijn in de wet van 3 juli 1978.
De opzeggingstermijnen, die Ford diende toe te passen ingevolge de C.A.O.'s van 16 mei 2013 en de artike-
len 67 tot 69 van de wet Eenheidsstatuut, zijn geen opzeggingstermijnen die voorzien zijn in de wet van 3
juli 1978.

285

Vermits de wettekst duidelijk is, moet niet gezocht worden naar de bedoelingen van de wetgever. Zoals de
eerste rechter opnieuw terecht aangeeft reiken de voorbereidende werken overigens geen elementen om de
tekst van artikel 38 in vraag te stellen. Dat de interpretatie van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zou
passen in de bedoelingen van de wetgeving op het generatiepact, laat niet toe de wettelijke tekst terzijde te
290 schuiven.

290

8.

295 Niets laat toe om, zoals de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voorhoudt, te stellen dat de wetgever door
de verwijzing naar de wet van 3 juli 1978 in feite alle mogelijke opzeggingstermijnen zou bedoeld hebben,
ook deze die niet ingeschreven zijn in die wet maar voortvloeien uit artikel 67 tot en met 69 van de wet
Eenheidsstatuut of uit een conventionele bepaling. De betaalde bijkomende opzeggingstermijn van 7 weken
is het gevolg van een conventionele bepaling en is dus geen termijn die volgt uit de wet van 3 juli 1978.

295

De stelling van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening dat Ford de terugbetaling tracht te bekomen van
300 een bijkomende kost die niet voortvloeit uit de verplichte wetgeving inzake herstructurering, maar wel uit
de door haar zelf getroffen beslissing opgenomen in de bedrijfs-C.A.O., kan evenmin gevolgd worden. In-
dien de betwiste clausule niet zou opgenomen zijn in de bedrijf C.A.O. zou de Rijksdienst voor Arbeidsvoor-
ziening een tussenkomst hebben moeten betalen die even hoog is dan degene die thans gevorderd wordt. In
dat geval zou enkel rekening behouden zijn met de opzeggingstermijnen zoals die vastgesteld werden in het
305 Koninklijk Besluit van 22 april 2012.

305

9.

310 Deze argumentatie volstaat om de beslissing van de eerste rechter te bevestigen, zonder dat de door Ford
in ondergeschikte orde aangevoerde argumenten moeten onderzocht worden.

310

Voor wat betreft de door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aangevoerde argumentatie kan, voor zo-
ver als nog nodig, nog het volgende gesteld worden.

315

1) De scheidsrechterlijke uitspraak in de betwisting tussen Ford en zijn werknemers betreft alleen de
verhoudingen tussen deze partijen, en heeft geen invloed op de begroting van huidig geschil. Het
onderzoek naar de toepassing van artikel 38 van de Generatiepactwet heeft op geen enkel ogenblik
het voorwerp uitgemaakt van een beoordeling door de scheidsrechters,

320

2) Zonder belang is of de partijen de toegekende aanvullende vergoeding gekwalificeerd hebben als
een bijkomende opzeggingsvergoeding of termijn of als een extra legaal voordeel. Het is duidelijk
dat inhoudelijk de toegekende vergoeding een bijkomende opzeggingsvergoeding of termijn uit-
maakt, maar dit houdt niet in dat deze vergoeding in rekening moet gebracht worden bij de bepa-

ling van de tussenkomst van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in uitvoering van artikel 38 van de generatiepact.

325

- 3) Evenmin zonder belang is de interpretatie van de wet van 23 april 2015 die aan artikel 38 van de Generatiepactwet een paragraaf toevoegt. Met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening kan aanvaard worden dat deze wet geen interpretatieve wet is, maar: zijn temporele toepassingsgebied is in ieder geval beperkt tot de collectieve ontslagen, aangekondigd vanaf 27 april 2015.

330

- 4) Indien in artikel 38 van de generatiepactwet sprake is van de "totale kost" voor de werkgever van de opzeggingsvergoeding, blijft dat enkel verwezen wordt naar de opzeggingsvergoedingen bedoeld door de wet van 3 juli 1978.

335

10.

Het bestreden vonnis moet dan ook in al zijn beschikkingen bevestigd worden."

Grievens

340

Eerste onderdeel

1.

345

Krachtens artikel 33 van de Generatiepactwet moet de werkgever in herstructurering, voor de werknemers ontslagen in het kader van de herstructurering, overgaan tot de oprichting van een tewerkstellingscel, die als taak heeft om deze werknemers maximale kansen op wedertewerkstelling te geven.

350

Krachtens artikel 36 van de Generatiepactwet is de werkgever gehouden een inschakelingsvergoeding te betalen aan elke in het kader van de herstructurering ontslagen werknemer die ingeschreven is bij de tewerkstellingscel en die, op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag, ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever in herstructurering heeft (lid 1);

355

De inschakelingsvergoeding moet door de werkgever worden betaald gedurende een periode van zes maanden of drie maanden, naargelang de ontslagen werknemer op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag ouder of jonger is dan 45 jaar (artikel 36, lid 3) en naargelang de werknemer recht heeft op een wettelijke opzeggingstermijn van zes maanden of minder of van drie maanden of minder (artikel 37, §1 van de Generatiepactwet). Zoals de wettelijke opzeggingsvergoeding (artikel 39, §1, lid 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet), is de inschakelingsvergoeding gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst (artikel 36, lid 4).

360

365 Uit de voormelde bepalingen volgt dat de inschakelingsvergoeding voor de betrokken werknemer ter vervanging komt van de opzeggingsvergoeding, berekend op grond van de wettelijke (minimum) opzeggingstermijnen. Tevens blijkt uit de voormelde bepalingen dat de inschakelingsvergoeding hoger kan zijn dan de wettelijke opzeggingsvergoeding.

2.

370 De bedoeling van de wetgever was echter om het voormeld systeem van inschakeling met het oog op de vergemakkelijking van de tewerkstelling van collectief ontslagen werknemers kostenneutraal te houden voor de werkgever (*Parl. St. Kamer, 2005-2006, Doc 51-2518/001, 169*).

375 Om die reden bepaalt artikel 38, lid 1, van de Generatiepactwet dat wanneer de totale kost van de aan een werknemer overeenkomstig artikel 37, §1, betaalde inschakelingsvergoeding groter is dan de totale kost van de opzeggingsvergoeding die de werkgever verschuldigd zou geweest zijn in toepassing van de voormelde wet van 3 juli 1978, de werkgever de terugbetaling kan bekomen van het verschil bij de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.
380

Uit alle voormelde bepalingen én de bedoeling van de wetgever volgt dat enkel de meerkost (ten opzichte van de wettelijke opzeggingsvergoeding) die het gevolg is van de verplichting van de werkgever in herstructurering om een tewerkstellingscel op te richten en om inschakelingsvergoedingen uit te keren aan de bij die cel ingeschreven werknemers,
385 in aanmerking komt voor terugbetaling door eiser.

3.

De werkgever die zich contractueel verbonden heeft tot het betalen van een opzeggingsvergoeding berekend op grond van opzeggingstermijnen die langer zijn dan de (minimum) opzeggingstermijnen van de Arbeidsovereenkomstenwet, heeft ook een meerkost ten opzichte van de wettelijke opzeggingsvergoedingen berekend op grond van de wettelijke (minimum) opzeggingstermijnen.
390

395 Doch, die meerkost houdt geen verband met de hoger omschreven inschakelingsregeling, maar is louter het gevolg van een conventionele regeling. Zij komt dan ook niet in aanmerking voor terugbetaling door eiser.

400 Er anders over oordelen, zou er op neerkomen dat eiser de last moet dragen van een zuiver contractuele verbintenis van de werkgever die enkel hem bindt (zie artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek) en die geen verplichtingen voor derden kan teweeg brengen (artikel 1165 van het Burgerlijk Wetboek).

4.

405 Het staat vast dat verweerster in de CAO's die zij op 16 mei 2013 heeft afgesloten voor
de arbeiders en bedienden in het kader van een sociaal plan, opzeggingsvergoedingen
heeft toegekend in overeenstemming met de toen geldende sectorale regeling in het pari-
tair comité nr. 111 (K.B. van 22 april 2012), maar zich daarbovenop ook verbonden heeft
410 om indien de opzeggingstermijnen voorzien in de Arbeidsovereenkomstenwet gedurende
de looptijd van de CAO's zouden wijzigen ten gunste van de werknemers, opzeggings-
vergoedingen te betalen berekend op grond van die gunstiger opzeggingstermijnen.

Het staat tevens vast dat bij scheidsrechtelijke uitspraak van 10 september 2014 beslist
werd dat hoewel verweerster niet wettelijk gehouden is tot betaling van opzeggingsver-
415 goedingen bepaald in overeenstemming met de artikelen 67 t/m 69 van de Wet op het
eenheidsstatuut van 26 december 2013 (zie artikel 73 van de Wet op het eenheidsstatuut),
zij hiertoe wel gehouden is op grond van de kwestieuze clause in de CAO's. Aldus
neemt het arrest aan dat verweerster conventioneel gehouden is tot betaling van bijkomende
opzeggingsvergoedingen berekend op grond van een bijkomende opzeggingster-
420 mijn van 7 weken.

Desondanks bepaalt het bestreden arrest de ten laste van eiser komende meerkost op het
verschil tussen de door verweerster betaalde inschakelings-vergoedingen en de opzeg-
gingsvergoedingen berekend in overeenstemming met de toen geldende sectorale regeling
425 in het paritair comité nr. 111, zonder rekening te houden met de conventionele opzeg-
gingsvergoedingen waartoe verweerster bovenop die reglementaire opzeggingsvergoe-
dingen was gehouden.

5.

430 Hierdoor legt het bestreden arrest de bijkomende opzeggingsvergoedingen waartoe ver-
weerster zich contractueel had verbonden op eiser en schendt het derhalve:

- de artikelen 33, 36, 37, §1 en 38, lid 1, van de Generatiepactwet, waaruit blijkt
435 dat de wetgever de bedoeling had om enkel de meerkost die het gevolg is van de
inschakelingsregeling ten laste van eiser te leggen;
- de artikelen 1134 en 1165 van het Burgerlijk Wetboek, waaruit volgt dat over-
eenkomsten enkel de partijen binden en geen verplichtingen voor derden teweeg
brengen.

440

Tweede onderdeel

1.

445 Artikel 38, lid 1, van de Generatiepactwet bepaalt dat indien de totale kost van de aan een werknemer overeenkomstig artikel 37, §1, betaalde inschakelings-vergoeding groter is dan de totale kost van de opzeggingsvergoeding die de werkgever verschuldigd zou geweest zijn “in toepassing van de wet van 3 juli 1978”, de werkgever de terugbetaling kan bekomen van het verschil bij de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

450 2.

Uit de Arbeidsovereenkomstenwet blijkt dat de opzeggingsvergoeding die een werkgever aan zijn werknemer verschuldigd is bij beëindiging door de werkgever van een voor onbepaalde duur gesloten arbeidsovereenkomst, in de regel bepaald wordt op grond van opzeggingstermijnen bepaald in diezelfde Arbeidsovereenkomstenwet (zie artikel 39 en de 455 artikelen 37/2 t/m 37/4 van de Arbeidsovereenkomstenwet).

De Arbeidsovereenkomstenwet staat er evenwel niet aan in de weg dat werkgever en werknemer op niveau van de onderneming of op individueel niveau de opzeggingsvergoeding bij overeenkomst bepalen op grond van andere opzeggingstermijnen, op voorwaarde dat deze niet korter zijn dan de wettelijk bepaalde (minimum)termijnen (zie artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet; zie ook *Parl. St. Kamer*, 2013-2014, Doc 53-3144/004, 5 en 37).

465 Behoudens de verplicht te respecteren minimum bescherming die de Arbeidsovereenkomstenwet aan de partijen biedt (zie artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet), bepalen werkgever en werknemer inderdaad vrij de inhoud van hun overeenkomst (zie de artikelen 1, 2 en 3 van de Arbeidsovereenkomstenwet). Die overeenkomst bindt hen niet alleen krachtens het gemeen recht (artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek), maar ook 470 krachtens de Arbeidsovereenkomstenwet die de partijen verplicht de overeenkomst uit te voeren zoals overeengekomen (zie de artikelen 17 en 20 van de Arbeidsovereenkomstenwet; zie ook artikel 32 van dezelfde wet).

3.

475 Hieruit volgt dat wanneer werkgever en werknemer bij overeenkomst voorzien in een opzeggingstermijn bij beëindiging van de overeenkomst door de werkgever die gunstiger is dan de wettelijke (of reglementaire) opzeggingstermijn en tevens voorzien dat die termijn zal gelden voor de bepaling van de opzeggings-vergoeding, de werkgever de op grond van die conventionele termijn bepaalde vergoeding zal zijn verschuldigd niet alleen op grond van het gemeen recht, maar ook “in toepassing van de wet van 3 juli 1978” zoals 480 bedoeld in artikel 38, lid 1, van de Generatiepactwet.

Om te bepalen welk bedrag eiser krachtens artikel 38, eerste lid, van de Generatiepactwet verschuldigd is, moet bijgevolg het verschil genomen worden tussen de door de werkgever betaalde inschakelingsvergoedingen, enerzijds, en alle (wettelijke, reglementaire of

485 conventionele) opzeggingsvergoedingen die de werkgever aan de werknemer verschul-
digd is, anderszids.

4.

490 Het staat vast dat verweerster in de CAO's die zij op 16 mei 2013 heeft afgesloten voor
de arbeiders en bedienden in het kader van een sociaal plan, opzeggingsvergoedingen
heeft toegekend in overeenstemming met de toen geldende sectorale regeling in het pari-
tair comité nr. 111 (K.B. van 22 april 2012), maar zich daarbovenop ook verbonden heeft
om indien de opzeggingstermijnen voorzien in de Arbeidsovereenkomstenwet gedurende
495 de looptijd van de CAO's zouden wijzigen ten gunste van de werknemers, opzeggings-
vergoedingen te betalen berekend op grond van die gunstiger opzeggingstermijnen.

Het staat tevens vast dat bij scheidsrechtelijke uitspraak van 10 september 2014 beslist
werd dat hoewel verweerster niet wettelijk gehouden is tot betaling van opzeggingsver-
goedingen bepaald in overeenstemming met de artikelen 67 t/m 69 van de Wet op het
500 eenheidsstatuut van 26 december 2013 (zie artikel 73 van de Wet op het eenheidsstatuut),
zij hiertoe wel gehouden is op grond van de kwestieuze clause in de CAO's. Verweer-
ster was aldus conventioneel gehouden tot betaling van bijkomende opzeggingsvergoe-
dingen berekend op grond van een bijkomende opzeggingstermijn van 7 weken.

505 Echter, omdat die bijkomende opzeggingsvergoedingen het gevolg zijn van een conven-
tionele regeling, beslist het bestreden arrest dat zij niet behoren tot de opzeggingsvergoe-
dingen die verweerster zou hebben moeten betalen "*in toepassing van*" de Arbeidsover-
eenkomstenwet, zoals bedoeld in artikel 38, lid 1, van de Generatiepactwet, en zij dus niet
in aanmerking komen bij de berekening van het verschil dat eiser krachtens voormelde
510 bepaling aan verweerster moet terugbetalen.

5.

Door aldus louter omwille van de conventionele aard van de litigieuze bijkomende op-
zeggingsvergoedingen, deze niet mee in aanmerking te nemen bij het bepalen van het
515 door eiser verschuldigde verschil tussen de totale kost van de inschakelingsvergoedingen
die verweerster heeft betaald en de totale kost van de opzeggingsvergoedingen die ver-
weerster in toepassing van de Arbeidsovereenkomstenwet zou hebben moeten betalen,
schendt het bestreden arrest:

520 - artikel 38, lid 1, van de Generatiepactwet van 23 december 2005, dat ook de op-
zeggingsvergoedingen viseert waartoe de werkgever zich contractueel, met nale-
ving van de dwingende bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet, heeft ver-
bonden;

- 525 - de artikelen 1, 2, 3, 6, 17, 20 en 32 van de Arbeidsovereenkomstenwet en artikel
1134 van het Burgerlijk Wetboek, krachtens dewelke de werkgever gebonden is
door de overeenkomst die hij met zijn werknemer afsluit;

Derde onderdeel

530

1.

Artikel 38, lid 1, van de Generatiepactwet bepaalt dat indien de totale kost van de aan een werknemer overeenkomstig artikel 37, §1, betaalde inschakelings-vergoeding groter is dan de totale kost van de opzeggingsvergoeding die de werkgever verschuldigd zou geweest zijn “*in toepassing van de wet van 3 juli 1978*”, de werkgever de terugbetaling kan bekomen van het verschil bij de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

535

2.

De Arbeidsovereenkomstenwet legt minimum opzeggingstermijnen op die de werkgever verplicht is te respecteren wanneer hij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur beëindigt (zie de artikelen 37/2 t/m 37/4 van de Arbeids-overeenkomstenwet). Die opzeggingstermijnen gelden ook voor de berekening van de (minimum) opzeggingsvergoeding die de werkgever krachtens artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet is verschuldigd indien hij de overeenkomst beëindigt zonder de bedoelde opzeggingstermijnen te respecteren.

540

545

De bedoelde opzeggingstermijnen zijn uniforme termijnen voor arbeiders en bedienden. Zij zijn in de Arbeidsovereenkomstenwet opgenomen bij Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (zie de artikelen 2 t/m 5 van die Wet op het eenheidsstatuut), wet die in werking is getreden op 1 januari 2014 (zie artikel 110 van die Wet).

550

Naast die nieuwe opzeggingsregeling, voorziet de Wet op het eenheidsstatuut ook in een reeks overgangsbepalingen voor werknemers wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014. Voor hen is voorzien in een vaststelling van de opzeggingstermijn in twee delen, waarbij het eerste deel wordt bepaald op grond van de “*wettelijke, reglementaire en conventionele regels*” geldend op 31 december 2013 en het tweede deel op grond van de regels geldend vanaf 1 januari 2014 (artikelen 67, 68 en 69 van de Wet op het eenheidsstatuut van 26 december 2013).

555

560

Die regeling geldt evenwel niet voor de werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontwerp van collectief ontslag dat ten laatste op 31 december 2013 werd betekend én die

565 vallen onder het toepassingsgebied van een CAO die het ontslag omkadert en die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd. Voor hen bepaalt artikel 73 van de Wet op het eenheidsstatuut dat de opzeggingstermijn 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 wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever vanaf 1 januari 2014.

570

De voormelde overgangsbepalingen uit de Wet betreffende het eenheidsstatuut zijn onlosmakelijk verbonden met de nieuwe opzeggingsregeling die dezelfde wet in de Arbeidsovereenkomstenwet heeft opgenomen. Zij maken er dus één geheel mee uit.

575 Hieruit volgt dat de door een werkgever verschuldigde opzeggingsvergoedingen die conform artikel 73 van de Wet op het eenheidsstatuut bepaald moeten worden op grond van op 31 december 2013 geldende “*conventionele*” opzeggingstermijnen, evenzeer vallen onder de opzeggingsvergoedingen die hij zou moeten betalen “*in toepassing van de arbeidsovereenkomstenwet*” zoals bedoeld in artikel 38, lid 1, van de Generatiepactwet.

580

3.

Het bestreden arrest oordeelt dat de door verweerder toe te passen bijkomende opzeggingstermijnen (van 7 weken), met hogere opzeggingsvergoedingen tot gevolg, het resultaat zijn van een louter conventionele regeling vervat in de op 16 mei 2013 afgesloten
585 CAO's.

Het arrest stelt echter ook uitdrukkelijk vast (p. 7, laatste al.) dat er geen betwisting bestond over het feit dat de bijzondere overgangsregeling van artikel 73 van de Wet op het eenheidsstatuut van toepassing is.

590

Desondanks beslist het bestreden arrest dat de bijkomende opzeggingsvergoedingen waartoe verweerder zich contractueel had verbonden, niet te beschouwen zijn als opzeggingsvergoedingen die zij zou hebben moeten betalen “*in toepassing van*” de Arbeidsovereenkomstenwet, zoals bedoeld in artikel 38, lid 1, van de Generatiepactwet.

595

Door aldus te beslissen, schendt het bestreden arrest

600 - de artikelen 73 en 110 van de Wet op het eenheidsstatuut, artikel 73 dat voor het bepalen van de opzeggingsvergoedingen voor de daarin bedoelde werknemers uitdrukkelijk verwijst naar op 31 december 2013 bestaande “*conventionele regels*” en dat, als overgangsbepaling van de nieuwe opzeggingsregeling uit de Arbeidsovereenkomstenwet, beschouwd moet worden als deel uitmakende van de Arbeidsovereenkomstenwet;

- 605 - artikel 38, lid 1, van de Generatiepactwet, dat alle opzeggings-vergoedingen vi-
seert die de werkgever zou hebben moeten betalen in toepassing van de Arbeids-
overeenkomstenwet en de daarmee samenhangende overgangsbepalingen uit de
Wet op het eenheidsstatuut.

610

615

OM DEZE REDENEN,

620 Besluit ondergetekende advocaat bij het Hof van Cassatie, voor eiser, dat het U behage,
hooggeachte Dames en Heren, het bestreden arrest te vernietigen, te bevelen dat van de
vernietiging melding gemaakt wordt in de kant van het bestreden arrest, de zaak en partij-
en naar een ander Arbeidshof te verwijzen, en over de kosten uitspraak te doen als naar
recht.

625

Brussel, 3 oktober 2018

630 Caroline De Baets