

## **Cassatie van België**

### **Arrest**

Nr. S.11.0041.N

**G.V.P.,**

eiser,

vertegenwoordigd door mr. Huguette Geinger, advocaat bij het Hof van Cassatie,  
met kantoor te 1000 Brussel, Quatre Brasstraat 6, waar de eiser woonplaats kiest,

**tegen**

**D.S.,**

verweerder.

#### **I. RECHTSPLEGING VOOR HET HOF**

Het cassatieberoep is gericht tegen de arresten van het arbeidshof te Antwerpen van 4 maart 2009 en 17 februari 2010.

Raadsheer Koen Mestdagh heeft verslag uitgebracht.

Advocaat-generaal Ria Mortier heeft geconcludeerd.

## II. CASSATIEMIDDEL

De eiser voert in zijn verzoekschrift een middel aan.

### ***Geschonden wettelijke bepalingen***

- *artikelen 149 en 159 van de gecoördineerde Grondwet;*
- *artikel 51, enig lid, inzonderheid 1°, 2° en 3°, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;*
- *artikelen 29, §3 en 29ter, van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen (vervangen, respectievelijk ingevoerd bij wet van 19 december 1979);*
- *artikelen 3 en 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2003, gesloten in het Paritair comité voor de binnenscheepvaart, betreffende carenzdag en de opzeggingstermijnen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 mei 2004, en artikel 1 van dit koninklijk besluit;*
- *artikelen 2 en 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2005, gesloten in het Paritair comité voor de binnenscheepvaart, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst carenzdag en opzeggingstermijnen van 23 juni 2003, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 december 2005, en artikel 1 van dit koninklijk besluit;*
- *voor zoveel als nodig, artikelen 1319, 1320 en 1322 van het Burgerlijk Wetboek;*
- *artikelen 3 en 5 van de op 12 januari 1973 gecoördineerde wetten op de Raad van State.*

### ***Bestreden beslissingen***

*In het tussenarrest van 4 maart 2009 verklaart de derde kamer van het Arbeidshof te Antwerpen, afdeling Hasselt, na alle andersluidende en strijdige conclusies of besluiten als niet terzake dienend of ongegrond te hebben verworpen, eisers hoger beroep gedeeltelijk gegrond, hervormt het vonnis van de Arbeidsrechtbank van Tongeren van 16 januari 2008, en zegt voor recht dat de opzeggingsvergoeding een maand bedraagt. De debatten worden heropend om eiser toe te laten de opzeggingsvergoeding correct te berekenen.*

*Bij het eindarrest van 17 februari 2010 verklaart het Arbeidshof te Antwerpen, afdeling Hasselt, na alle andersluidende en strijdige conclusies of besluiten als niet terzake dienend of ongegrond te hebben verworpen, het voornoemd tussenarrest verder uitwerkend, eisers hoger beroep gegrond, hervormt het beroepen vonnis, veroordeelt verweerder tot betaling aan eiser van 1.544,03 euro bruto als opzeggingsvergoeding, vermeerderd met de wettelijke en gerechtelijke intresten, waarbij het tevens voor recht zegt dat bij de uitvoering zal mogen overgegaan worden tot sociale en fiscale inhoudingen.*

*Deze beslissingen zijn gestoeld*

*- op de hiernavermelde, reeds in het tussenarrest van 4 maart 2009 van hetzelfde hof opgenomen beschouwingen:*

*"5.2.4. (...)*

*(...) tussen partijen (was) vanaf 1 januari 2006 een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur tot stand gekomen die op 2 januari 2006 op onregelmatige wijze een einde nam, zodat (verweerder) gehouden is aan (eiser) een opzeggingsvergoeding te betalen.*

*(...)*

*7. Volgens artikel 29, § 3 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op tenminste één maand wanneer de opzegging door de werkgever wordt gegeven indien het een aangeworvene betreft die minder dan vijf jaar ononderbroken bij dezelfde werknemer (lees: werkgever) in dienst is gebleven.*

*Bij artikel 3 - Hoofdstuk III - van het koninklijk besluit van 4 mei 2004 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2003, gesloten in het paritair comité voor de binnenscheepvaart, betreffende de carenzdag en de opzeggingstermijnen worden de opzeggingstermijnen zoals voorzien in de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling op binnenschepen vastgesteld, indien de opzeg uitgaat van de werkgever: op (lees: bij) minder dan 5 jaar anciënniteit: 36 kalenderdagen (Staatsblad 7 juli 2004).*

*Artikel 4 bepaalt dat de CAO wordt gesloten voor onbepaalde tijd en uitwerking heeft met ingang van 1 juli 2003, met uitzondering van de bepalingen van hoofdstuk III die ingaan op 1 oktober 2003.*

*Bij artikel 2 van het koninklijk besluit van 12 december 2005 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2005, gesloten in het paritair comité voor de binnenscheepvaart, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst carenzdag en opzeggingstermijnen van 23 juni 2003, wordt de opzeggingstermijn aangepast, indien de opzeg uitgaat voor de werkgever bij minder dan 5 jaar anciënniteit: 44 kalenderdagen (Staatsblad 14 februari 2006).*

*Artikel 3 bepaalt dat de CAO wordt gesloten voor onbepaalde tijd en uitwerking heeft met ingang van 1 juli 2005.*

*(...)*

*De vraag stelt zich of het paritair comité voor de binnenscheepvaart bevoegd is de opzeggingstermijnen zoals bepaald in artikel 29,§3 van de wet van 1 april 1936 te verhogen.*

*In beginsel mogen akkoorden die de vakorganisaties met de werkgevers afsluiten niet ingaan tegen de bepalingen van een wet die dwingend zijn voor partijen. Artikel 51 van de CAO-Wet houdt in dat de bepaling van de lagere norm (CAO) moet worden terzijde geschoven voor de dwingende bepalingen van de wet. Indien de lagere norm evenwel méér toekent dan de minimum norm voorzien in de wet, is de lagere norm niet strijdig ermee.*

(...)

*9. De stelling van (eiser) in de oorspronkelijke vordering waarbij een opzeggingsvergoeding werd gevorderd van 44 kalenderdagen kan worden bijgetreden. Artikel 32 CAO-wet bepaalt immers dat het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring uitwerking heeft met ingang van de datum waarop de CAO in werking treedt, zonder evenwel ooit meer dan een jaar vóór de bekendmaking ervan te kunnen terugwerken.*

*Artikel 3 van het koninklijk besluit van 12 december 2005 waarbij de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2005 algemeen verbindend werd verklaard bepaalde de uitwerking met ingang van 1 juli 2005. Aldus was genoemde CAO van toepassing op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 2 januari 2006.*

*10. De collectieve arbeidsovereenkomsten van 23 juni 2003 en van 22 juni 2005 zijn naar het oordeel van het arbeidshof rechtsongeldig om de volgende redenen:*

*10.1. De wet van 1 april (...) 1936 voorziet geen expliciete afwijking van de opzeggingstermijnen zodat de collectieve arbeidsovereenkomsten die de termijnen verhogen nietig zijn. Geen enkele bepaling in de wet van 1 april (1936) laat een afwijking toe en er werd geen koninklijk besluit genomen tot uitvoering van de bepaling van artikel 29, § 3 van de wet. Artikel 29ter bepaalt zelfs dat alle bedingen waarbij de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn wordt ingekort of waarbij de door de aangeworvene na te leven termijn wordt verlengd, nietig zijn. Voor de werkgever heeft de wettelijk vastgestelde opzeggingstermijn een dwingend karakter (...).*

*Zonder uitdrukkelijke afwijking ontstaat een conflict tussen twee verschillende normen: enerzijds de wet van 1 april 1936 waar de bepaling betreffende de opzeggingstermijnen in artikel 29, § 3 van dwingend recht is en anderzijds een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.*

*Volgens de hiërarchie van artikel 51 van de wet van 5 december 1948 (lees: 1968) betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités moet de collectieve arbeidsovereenkomst als lagere norm terzijde worden geschoven (...).*

*Indien men aanneemt dat de wet van 5 december 1948 (lees: 1968) van openbare orde is, wordt de hiërarchie van de rechtsbronnen gesanctioneerd door nietigheid van de bepalingen die een inbreuk uitmaken op deze rangorde (...).*

(...)

*10.2. De koninklijke besluiten van 4 mei 2004 en van 12 december 2005 werden niet vooraf voorgelegd aan de afdeling wetgeving van de Raad van State.*

*Artikel 3,§1, eerste lid, van de Gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State bepaalt dat buiten het met bijzondere redenen omklede geval van hoogdringendheid (en ...) de ontwerpen van reglementaire besluiten aan het met redenen omkleed advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State moeten worden onderworpen.*

*Reglementaire besluiten zijn besluiten die een rechtsregel formuleren en dus een algemene draagwijdte hebben.*

*De ontwerpen van koninklijke besluiten die van kracht zijnde wettelijke bepalingen kunnen aanpassen, zoals dat te dezen is gebeurd door de duur van de opzeggingstermijnen zoals gesteld door artikel 29, § 3 van de wet van 1 april 1936 aan te passen door collectieve arbeidsovereenkomsten, moeten worden voorgelegd aan de afdeling wetgeving van de Raad van State. Het inwinnen van het advies van de Raad van State is trouwens een substantiële vormvereiste (...).*

*Evenmin werd de "met bijzondere redenen omklede hoogdringendheid" ingeroepen.*

*Deze verplichting houdt in dat de aanhef van de betrokken reglementaire besluiten de redenen moet vermelden waarom de ontworpen regeling (zo) spoedeisend was dat niet om advies van de Raad van State kon worden gevraagd (...).*

*10.3. Het arbeidshof kan slechts vaststellen dat de ontwerpen van de koninklijke besluiten van 4 mei 2004 en van 12 december 2005 niet voorafgaand voor advies werden voorgelegd aan de afdeling wetgeving van de Raad van State en dat zelfs geen dringende hoogdringendheid werd ingeroepen om het ontbreken van een adviesaanvraag te rechtvaardigen.*

*10.4. Beide koninklijke besluiten zijn derhalve onwettig en in toepassing van artikel 159 van de Grondwet moet het arbeidshof zich (zodanig) ambtshalve onthouden van de toepassing van beide koninklijke besluiten van 4 mei 2004 en 12 december 2005.*

*(...)*

*11.1. Op die gronden is het arbeidshof van oordeel dat toepassing kan worden gemaakt van artikel 29,§3 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, zodat de opzeggingstermijn dient bepaald op één maand."*

*- evenals op de in het eindarrest hierna aangehaalde overwegingen:*

*"2. (Eiser) diende het bedrag van de opzeggingsvergoeding nog correct te begroten, zodat een heropening der debatten zich opdrong op dit punt.*

*Het [arbeidshof] stelde dat het gevorderde bedrag van 1.544,03 euro waarop (eiser) zijn opzeggingsvergoeding van 33 kalenderdagen had berekend, door (verweerder) als onvolledig en door niets gestaafd aangemerkt werd.*

*3. Bij besluiten van (eiser) ontvangen ter griffie van dit [arbeidshof] op 30 juli 2009 stelt (eiser):*

*"(...)*

*(verweerder) te veroordelen tot de betaling van 1.544,03 euro bruto aan opzegvergoeding, vermeerderd met de wettelijke en gerechtelijke intresten;*

*(verweerder) te veroordelen tot betaling van de rechtskosten, tot op heden in hoofde van (eiser) begroot op:*

*dagvaardingskosten: 113,22 euro*

*rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg: 111,55 euro*

*rechtsplegingsvergoeding hoger beroep: 400 euro*

*(...)”*

*4. Het bedrag van 1.544,03 euro is blijkbaar het brutoloon per maand zoals bepaald in artikel 2 van de arbeidsovereenkomst (stuk 1 (eiser)).*

*Onder verwijzing naar het tussenarrest is het [arbeidshof] van oordeel dat (verweerder) de betaling verschuldigd is van een opzeggingsvergoeding overeenstemmend met één maand loon, zodat deze 1.544,03 euro bedraagt.”*

#### **Grieven**

*Het arbeidshof aanvaardt dat de arbeidsrelatie tussen partijen beheerst werd door de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. Het stelt vast dat de arbeidsovereenkomst op 2 januari 2006 op onregelmatige wijze een einde nam, ingevolge een ontslag door verweerder en verklaart eiser gerechtigd op een opzeggingsvergoeding.*

*De opzeggingsvergoeding wordt bepaald in functie van de opzeggingstermijn die normalerwijze in acht had moeten worden genomen.*

*Overeenkomstig artikel 29, § 3, enig lid, 1°, van de genoemde wet van 1 april 1936, vervangen bij wet van 29 december 1979, bedraagt de opzeggingstermijn “ten minste een maand wanneer de opzegging door de werkgever wordt gegeven (...) indien het een aangeworvene betreft die minder dan vijf jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven”.*

*Er werd niet betwist dat eiser op het ogenblik van het ontslag minder dan vijf jaar ononderbroken bij verweerder in dienst was.*

*Artikel 29, § 3, enig lid, 1°, van de genoemde wet bepaalt aldus een minimumtermijn die de werkgever gehouden is na te leven wanneer hij de binnenschipper ontslaat, wat niet wegneemt dat hij kan gehouden zijn tot het naleven van een langere opzeggingstermijn ten gunste van de ontslagen binnenschipper. Dit vormt een dwingende bepaling van de wet, ten gunste van de werknemer.*

*Luidens artikel 29ter van de genoemde wet zijn slechts nietig alle bedingen waarbij de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn wordt ingekort of waarbij de door de aangeworvene na te leven termijn wordt verlengd. Ook deze bepaling laat de moge-*

*lijkheid overeind om, bij ontslag door de werkgever, ten gunste van de werknemer een langere opzegtermijn overeen te komen.*

#### **Eerste onderdeel**

*Deze langere opzeggingstermijn die door de werkgever zou moeten worden nageleefd, kan voortvloeien uit eender welke arbeidsrechtelijke bron van verbintenissen, bedoeld in artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, die de werkgever bindt, zonder dat vereist zou zijn dat genoemd artikel 29, §3 van de wet van 1 april 1936 zou bepalen wie deze langere opzegtermijn zou moeten bepalen en hoe dit zou moeten geschieden.*

*Zoals door het arbeidshof vastgesteld, bepaalde de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2003, gesloten in het paritair comité voor de binnenscheepvaart, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 mei 2004 en luidens zijn artikel 4 ingaand op 1 oktober 2003, in artikel 3 dat de opzeggingstermijn zoals voorzien in de genoemde wet van 1 april 1936, 36 kalenderdagen bedraagt indien de opzeg uitgaat van de werkgever en het een werknemer betreft met minder dan 5 jaar anciënniteit. Zoals door het arbeidshof vastgesteld, wijzigde de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2005, gesloten in hetzelfde paritair comité, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 december 2005 en luidens zijn artikel 3 met uitwerking vanaf 1 juli 2005, in artikel 2 de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2003 en bepaalde, voor het geval de opzeg uitgaat van de werkgever en het een werknemer betreft met minder dan 5 jaar anciënniteit, de na te leven opzegtermijn op 44 kalenderdagen.*

*Artikel 51 van de genoemde wet van 5 december 1968 bepaalt de hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers, waarbij de dwingende bepalingen van de wet (1°), de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten (2°), voorafgaan.*

*De hiërarchie der arbeidsrechtelijke bronnen heeft tot gevolg dat wanneer twee normen met hetzelfde voorwerp onderling onverenigbaar zijn, de norm van lagere orde moet worden terzijde geschoven.*

*De omstandigheid dat een wet, op dwingende wijze lastens de werkgever, naargelang de anciënniteit van de werknemer, een minimumopzegtermijn bepaalt voor het geval de werkgever tot ontslag overgaat, verhindert niet dat door een rechtsbron van lagere orde een voor de werknemer gunstigere, want langere opzeggingstermijn wordt opgelegd aan de werkgever. Aldus liggen, zoals door eiser in conclusie aangevoerd (syntheseberoepsconclusie p. 6 en conclusie na het advies van het openbaar ministerie, vanaf p. 1, nr. 2) geen onverenigbare normen met hetzelfde voorwerp voor, nu integendeel de hogere norm een minimumtermijn oplegt, terwijl de lagere norm een langere termijn bepaalt.*

*Het arbeidshof kon dan ook niet wettig oordelen (1) dat aangezien de wet van 1 april 1936 geen expliciete afwijking voorziet van de opzeggingstermijnen, de collectieve arbeidsovereenkomsten die de termijnen verhogen, nietig zijn, (2) dat geen enkele bepaling in de wet van 1 april 1936 een afwijking toelaat en (3) dat er een conflict zou bestaan*

*hebben tussen enerzijds artikel 29, § 3 van de wet van 1 april 1936 waar dit bij dwingend recht aan de werkgever een minimumopzegtermijn oplegt en anderzijds de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten die deze opzegtermijn lastens de werkgever verlengen.*

*Het arbeidshof schendt bijgevolg artikel 51, enig lid, meer in het bijzonder 1° en 2° van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, de artikelen 29, § 3 en 29ter van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen (vervangen, respectievelijk ingevoerd bij wet van 19 december 1979), de artikelen 3 en 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2003, gesloten in het paritair comité voor de binnenscheepvaart, betreffende carenzdag en de opzeggingstermijnen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 mei 2004, en artikel 1 van dit koninklijk besluit, de artikelen 2 en 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2005, gesloten in het Paritair comité voor de binnenscheepvaart, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst carenzdag en opzeggingstermijnen van 23 juni 2003, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 december 2005, en artikel 1 van dit koninklijk besluit. Minstens schendt het arbeidshof de bewijskracht van deze collectieve arbeidsovereenkomsten, door te stellen dat de bewoordingen ervan onverenigbaar zouden zijn met artikel 29, §3, enig lid, 1° van de wet van 1 april 1936 (schending, voor zoveel als nodig, van de artikelen 1319, 1320 en 1322 van het Burgerlijk Wetboek).*

#### ***Tweede onderdeel***

*Waar het arbeidshof oordeelt dat de bovengenoemde koninklijke besluiten van 4 mei 2004 en van 12 december 2005 onwettig zijn en dienvolgens, gelet op artikel 159 van de gecoördineerde Grondwet, niet konden worden toegepast, omdat zij, als reglementaire besluiten, niet overeenkomstig artikel 3 van de op 12 januari 1973 gecoördineerde wetten op de Raad van State, voorafgaand voor advies aan de afdeling wetgeving van de Raad van State werden voorgelegd en geen hoogdringendheid werd ingeroepen om het ontbreken van een adviesaanvraag te rechtvaardigen, is het arrest van 4 maart 2009 niet regelmatig met redenen omkleed en evenmin wettig verantwoord.*

*Artikel 5 van de genoemde gecoördineerde wetten op de Raad van State bepaalt dat de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort, aan de afdeling wetgeving van de Raad van State kan vragen, binnen een termijn die niet korter dan vijftien dagen mag zijn, advies te geven over een ontwerp van koninklijk besluit tot algemeen verbindendverklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst.*

*Zoals door eiser aangevoerd in zijn syntheseberoepsconclusie (p. 5, nr. 3) en in zijn conclusie na het advies van het openbaar ministerie (p. 3, nr. 3), geldt de in artikel 3 gestelde verplichting tot het voorleggen aan de afdeling wetgeving van de Raad van State van alle voorontwerpen van wet, decreet, ordonnantie of van ontwerpen van reglementaire besluiten, dus niet, gelet op genoemd artikel 5, voor de koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst.*

*Voor de koninklijke besluiten waarbij een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend verklaard wordt, behoort het dus aan de bevoegde minister te oordelen of voorafgaandelijk het advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State moet worden gevraagd.*

*Overeenkomstig artikel 149 van de gecoördineerde Grondwet moeten de rechterlijke beslissingen regelmatig met redenen zijn omkleed, wat onder meer inhoudt dat de rechter gehouden is te antwoorden op alle regelmatig aangevoerde, in het licht van zijn beslissing pertinente grieven en middelen van verweer.*

*Het arbeidshof, dat stelt dat de betreffende koninklijke besluiten waarmee collectieve arbeidsovereenkomsten algemeen verbindend werden verklaard, onwettig waren omdat zij niet, in toepassing van artikel 3 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State voorafgaandelijk werden voorgelegd aan de afdeling wetgeving van de Raad van State, noch de hoogdringendheid vermeldde waardoor kon worden afgezien van deze voorafgaande voorlegging, zonder te antwoorden op eisers pertinent en regelmatig voorgelegd verweermiddel dat deze bij artikel 3 gestelde verplichting niet gold in de gevallen, bedoeld bij artikel 5 van dezelfde gecoördineerde wetten op de Raad van State, schendt bijgevolg zijn motiveringsverplichting (schending van artikel 149 van de gecoördineerde Grondwet).*

*Minstens is het bestreden arrest van 4 maart 2009 niet wettig gerechtvaardigd, waar het arbeidshof, spijs de bewoordingen van artikel 5 van de genoemde gecoördineerde wetten van 12 januari 1973, ten onrechte oordeelt dat de koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten voorafgaandelijk moeten worden voorgelegd aan de afdeling wetgeving van de Raad van State (schending van artikel 5 van de op 12 januari 1973 gecoördineerde wetten op de Raad van State) en, bij ontstentenis hiervan, deze koninklijke besluiten onwettig verklaart en de toepassing ervan uitsluit (schending van artikel 159 van de gecoördineerde Grondwet).*

*Bijgevolg kon het arbeidshof niet wettig oordelen dat eiser niet gerechtigd kon zijn op een opzeggingsvergoeding overeenstemmend met de opzeggingstermijn bepaald bij de genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten (schending van artikel 51, inzonderheid enig lid, 1° en 2° van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, van artikel 29, § 3 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen (vervangen bij wet van 19 december 1979), van de artikelen 3 en 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2003, gesloten in het paritair comité voor de binnenscheepvaart, betreffende carenzdag en de opzeggingstermijnen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 mei 2004, en van artikel 1 van dit koninklijk besluit, van de artikelen 2 en 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2005, gesloten in het paritair comité voor de binnenscheepvaart, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst carenzdag en opzeggingstermijnen van 23 juni 2003, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 december 2005, en van artikel 1 van dit koninklijk besluit, minstens, voor zoveel als nodig, van de artikelen 1319, 1320 en 1322 van het Burgerlijk wetboek).*

*Hoe dan ook, zelfs indien het arbeidshof zonder miskenning van de motiveringsverplichting en wettig zou hebben kunnen stellen dat de betreffende koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring van de genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten voorafgaandelijk hadden moeten worden voorgelegd aan de afdeling wetgeving van de Raad van State of hadden moeten melding maken van de hoogdringendheid waardoor een vrijstelling gold tot voorlegging aan de afdeling wetgeving van de Raad van State, en dat bij ontstentenis van één en ander, deze koninklijke besluiten onwettig zijn en niet konden worden toegepast, dan nog is het arrest van 4 maart 2009 niet wettig gerechtvaardigd, nu de eventuele onwettigheid van de koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten en de hieruit voortvloeiende niet toepassing van deze koninklijke besluiten, het bestaan en de regelmatigheid van de collectieve arbeidsovereenkomsten zelf, als dusdanig, niet aantast of opheft.*

*Aldus lagen alleszins nog (niet algemeen bindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomsten voor, gesloten in een paritair comité, die overeenkomstig artikel 51, enig lid, 3°, van de genoemde wet van 5 december 1968 een geldige bron van verbintenissen uitmaken, tenzij zou zijn vastgesteld (wat niet het geval is) dat de werkgever de collectieve arbeidsovereenkomsten niet ondertekende, noch aangesloten was bij een organisatie die deze overeenkomsten heeft ondertekend.*

*Bijgevolg kon het arbeidshof zelfs in die hypothese niet wettig oordelen dat eiser niet gerechtigd kon zijn op een opzeggingsvergoeding, overeenstemmend met de opzeggingstermijn, bepaald bij de genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten (schending van artikel 51, inzonderheid enig lid, 3°, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, van artikel 29, § 3 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen (vervangen bij wet van 19 december 1979), van de artikelen 3 en 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2003, gesloten in het paritair comité voor de binnenscheepvaart, betreffende carenzdag en de opzeggingstermijnen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 mei 2004, en van artikel 1 van dit koninklijk besluit, van de artikelen 2 en 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2005, gesloten in het paritair comité voor de binnenscheepvaart, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst carenzdag en opzeggingstermijnen van 23 juni 2003, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 december 2005, en van artikel 1 van dit koninklijk besluit, minstens, voor zoveel als nodig, van de artikelen 1319, 1320 en 1322 van het Burgerlijk wetboek).*

### III. BESLISSING VAN HET HOF

#### *Beoordeling*

##### *Eerste onderdeel*

1. Krachtens artikel 29, § 3, 1<sup>o</sup>, van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen (hierna: Arbeidsovereenkomstenwet Binnenschippers) worden de opzeggingstermijnen vastgesteld op ten minste een maand wanneer de opzegging door de werkgever wordt gegeven en vijftien dagen wanneer de opzegging door de aangeworvene wordt gegeven, indien het een aangeworvene betreft die minder dan vijf jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.

Artikel 29ter Arbeidsovereenkomstenwet Binnenschippers bepaalt: *“Nietig zijn alle bedingen waarbij de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen worden ingekort of waarbij de door de aangeworvene na te leven termijn wordt verlengd.”*

Uit deze bepalingen volgt dat een beding dat de werkgever ertoe verplicht een langere opzeggingstermijn in acht te nemen dan is bepaald in artikel 29, § 3, Arbeidsovereenkomstenwet Binnenschippers, niet in strijd is met de voormelde wetsbepalingen.

2. Artikel 3, eerste lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2003, gesloten in het paritair comité voor de binnenscheepvaart, betreffende de carenzdag en de opzeggingstermijnen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 mei 2004, bepaalt: *“De opzeggingstermijnen zoals voorzien in de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling op binnenschepen worden als volgt vastgesteld indien de opzeg uitgaat van de werkgever: tot minder dan 5 jaar anciënniteit: 36 kalenderdagen; (...).”*

Artikel 2, eerste lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2005, gesloten in het paritair comité voor de binnenscheepvaart, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst carenzdag en opzeggingstermijnen van 23 juni 2003, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 december 2005, bepaalt: *“De opzeggingstermijnen zoals voorzien in de wet op de arbeids-*

*overeenkomst voor tewerkstelling op binnenschepen van 1 april 1936 en vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2003 worden als volgt aangepast indien de opzeg uitgaat van de werkgever: minder dan 5 jaar anciënniteit: 44 kalenderdagen; (...).”*

3. De voormelde bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 23 juni 2003 en 22 juni 2005 die de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn verlengen, zijn aldus niet in strijd met de artikelen 29, § 3, en 29<sup>ter</sup> Arbeidsovereenkomstenwet Binnenschippers.

Het arrest van 4 maart 2009 dat anders oordeelt en op grond hiervan beslist dat de collectieve arbeidsovereenkomsten van 23 juni 2003 en 22 juni 2005 nietig zijn, zodat de door de verweerder in acht te nemen opzeggingstermijn in toepassing van artikel 29, § 3, Arbeidsovereenkomstenwet Binnenschippers op een maand moet worden bepaald, is niet naar recht verantwoord.

Het onderdeel is gegrond.

#### *Tweede onderdeel*

4. Krachtens artikel 5 Wet Raad van State kan de minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort, aan de afdeling wetgeving van de Raad van State vragen, binnen een termijn die niet korter mag zijn dan vijftien dagen, advies te geven over een ontwerp van koninklijk besluit tot algemeen verbindendverklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Hieruit volgt dat de in artikel 3, § 1, eerste lid, Wet Raad van State bepaalde verplichting om buiten het met bijzondere redenen omklede geval van hoogdringendheid, de tekst van alle ontwerpen van reglementaire besluiten aan het met redenen omkleed advies van de afdeling wetgeving te onderwerpen, niet geldt voor een ontwerp van koninklijk besluit tot algemeen verbindendverklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst.

5. Het arrest van 4 maart 2009 oordeelt dat de collectieve arbeidsovereenkomsten van 23 juni 2003 en 22 juni 2005 ook “*rechtsongeldig*” zijn, omdat de koninklijke besluiten van 4 mei 2004 en 12 december 2005 die deze collectieve arbeidsovereenkomsten algemeen verbindend hebben verklaard, onwettig zijn en in

toepassing van artikel 159 Grondwet niet mogen worden toegepast, zodat de door de verweerder in acht te nemen opzeggingstermijn in toepassing van artikel 29, § 3, Arbeidsovereenkomstenwet Binnenschippers op een maand moet worden bepaald. Het beslist daartoe op grond dat de ontwerpen van de koninklijke besluiten van 4 mei 2004 en 12 december 2005 niet voorafgaand voor advies werden voorgelegd aan de afdeling wetgeving van de Raad van State en geen hoogdringendheid werd ingeroepen om het ontbreken van een adviesaanvraag te rechtvaardigen. Die beslissing is aldus niet naar recht verantwoord.

Het onderdeel is in zoverre gegrond.

#### *Omvang van de cassatie*

6. De vernietiging van het arrest van 4 maart 2009 strekt zich uit tot het arrest van 17 februari 2010 dat het gevolg ervan is.

#### *Dictum*

Het Hof,

Vernietigt de bestreden arresten van 4 maart 2009 en 17 februari 2010.

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

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 afdelingsvoorzitter Edward Forrier, als voorzitter, en de raadsheren Alain Smetryns, Koen Mestdagh, Mireille Delange en Antoine Lievens, en in openbare rechtszitting van 18 juni 2012 uitgesproken door afdelingsvoorzitter Edward Forrier, in aanwezigheid van advocaat-generaal met opdracht André Van Ingelgem, met bijstand van griffier Johan Pafenols.

18 JUNI 2012

s.11.0041.N/14

J. Pafenols

A. Lievens

M. Delange

K. Mestdagh

A. Smetryns

E. Forrier