
Een onderscheid maken op grond van leeftijd is niet altijd discriminerend

Art. 350 Wet 20 juli 2006 houdende diverse bepalingen (*B.S.* 28 juli 2006, 2^{de} uitgave)

SITUERING

De Antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 heeft in het Belgisch recht een algemene regeling ter bestrijding van discriminatie ingevoerd. Die algemene regeling geldt ook in arbeidsverhoudingen. Dat betekent dat directe en indirecte discriminatie verboden zijn van voor de aanwerving tot en met het ontslag.

De zo pas gepubliceerde *wet houdende diverse bepalingen* wijzigt de Antidiscriminatiewet op het vlak van de leeftijdsdiscriminatie. Daarmee maakt de Belgische wetgever gebruik van het recht dat de Richtlijn nr. 2000/78/EG van 27 november 2000 de lidstaten van de Europese Unie geeft om verschillen in behandeling op grond van leeftijd in bepaalde gevallen te rechtvaardigen.

Aldus wordt een einde gemaakt aan de discussie over de vraag of de Belgische Antidiscriminatiewet wat het criterium leeftijd betreft, wel een aan het Europees recht conforme uitzondering bevat op het principiële verbod van directe discriminatie in de arbeidsverhoudingen waarin de Europese richtlijn voorziet. Sommigen beantwoordden die vraag positief door te verwijzen naar de definitie van directe discriminatie die een verschil in behandeling toelaat indien het objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd. Anderen vonden dat onvoldoende voor een geldige uitzondering op het vlak van leeftijd.

De wijzigingen hebben betrekking op twee aspecten.

NIEUWE REGELS

Leeftijdsverschillen gehanteerd met tewerkstellingsoogmerken

De nieuwe bepaling preciseert vooreerst dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij worden gerechtvaardigd door legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de *werkgelegenheid*, de *arbeidsmarkt* of vergelijkbare legitieme doelstellingen.

Ook werkgevers, zowel uit de publieke als uit de particuliere sector, kunnen dergelijke oogmerken hebben.

Voorbeelden van niet discriminerende verschillen in behandeling op grond van leeftijd zouden kunnen zijn:

- het reserveren van bepaalde betrekkingen voor oudere werknemers om hun arbeidsmarktparticipatie te verhogen,
- het hanteren van andere toegangs- of selectiecriteria voor oudere sollicitanten,
- het voorbehouden van voordelen aan oudere werknemers om hen aan te zetten een job aan te nemen of langer in dienst te blijven,
- soortgelijke maatregelen voor jongeren die al langer werkloos zijn.

Zoals de Antidiscriminatiewet ook in andere gevallen vereist, moet de rechtvaardiging objectief en redelijk zijn. De nieuwe wet eist dat de middelen voor het bereiken van dat doel "passend en noodzake-

lijk" zijn, wat strenger is dan de vereiste "evenredig aan het doel" die de Antidiscriminatiewet in het algemeen stelt voor een verschil in behandeling op het gebied van de arbeidsverhoudingen.

Een maximumleeftijd stellen bij werving en selectie blijft verboden door artikel 3 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling.

Het nieuwe artikel lijkt de discussie te beëindigen die bestond over de vraag of een verschillende behandeling op grond van leeftijd in de arbeidsverhoudingen *uitsluitend* kan worden gerechtvaardigd als het gehanteerde leeftijdsverschil "een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste" is, dan wel of een objectieve en redelijke rechtvaardiging ook op andere elementen kan berusten. Door toe te staan dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd door "een" (dus elk) legitiem doel worden gerechtvaardigd, kiest de wetgever klaarblijkelijk voor de laatste oplossing.

Voor andere criteria van ongelijke behandeling dan leeftijd lijken de zaken anders te liggen. De nieuwe wettelijke bepaling zegt duidelijk dat zij geldt "onverminderd artikel 2, § 5" van de Antidiscriminatiewet, waarin wordt gezegd dat een verschil in behandeling in de arbeidsbetrekkingen op een objectieve en redelijke rechtvaardiging berust, indien het onderscheidingscriterium "een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt". Men kan dat (blijven) lezen als een specifieke voorwaarde die geldt voor alle andere criteria dan leeftijd.

De vraag of loonschalen die de leeftijd hanteren, een verboden discriminatie inhouden, wordt door de nieuwe bepalingen als zodanig niet beantwoord. Wel biedt de nieuwe wet de mogelijkheid daarvoor een legitiem doel aan te voeren, zonder dat sprake moet zijn van "een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste".

Leeftijdscriteria in aanvullende socialezekerheidsregelingen

Een tweede nieuwe regel laat leeftijdscriteria toe in ondernemings- en sectorale regelingen van sociale zekerheid. Vormen voortaan geen discriminatie op grond van leeftijd:

- de vaststelling van een *toetredingsleeftijd* of van een *leeftijd voor het verkrijgen van het recht* op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, inclusief de vaststelling van *verschillende leeftijden* van werknemers of groepen of categorieën werknemers,
- en het gebruik, in het kader van die regelingen, van *leeftijdscriteria in de actuariële berekeningen*.

Dergelijke leeftijdscriteria zijn echter niet toegelaten wanneer de wet anders bepaalt of wanneer zij leiden tot discriminatie op grond van geslacht.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 05-06, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
