
Leeftijd is geen geldig motief voor een zwakkere ontslagbescherming

Cass. 7 september 2015
S.14.0015.N

De antidiscriminatiewetgeving verbiedt in arbeidsbetrekkingen elke vorm van discriminatie op grond van dertien criteria, waaronder leeftijd (art. 14 Antidiscriminatiewet). Ontslagregelingen behoren tot de arbeidsbetrekkingen in de zin van de wet (art. 4, 1°). De wet spreekt in dat verband o.m. van de bepaling en de toepassing van de voorwaarden en de modaliteiten van het ontslag (art. 5, § 2, 3° Antidiscriminatiewet).

Het lijkt geen twijfel dat het verlies van een bij cao uitgewerkte ontslagbescherming een ontslagvoorwaarde is.

Wanneer een cao-bepaling werknemers die de leeftijd van 60 jaar bereiken of zullen bereiken binnen een bepaalde periode, hun ontslagbescherming ontnemt, heeft men te maken met een ongelijke behandeling op grond van leeftijd met betrekking tot de ontslagvoorwaarden in de zin van de antidiscriminatiewetgeving. Men kan in zo'n geval niet zeggen dat de leeftijd geen ontslagcriterium is, maar enkel, in combinatie met de anciënniteit, een criterium voor het einde van een ontslagbescherming.

Dat is de beslissing die het Hof van Cassatie neemt in het hierboven vermelde arrest, zij het met betrekking tot de oude Antidiscriminatiewet van 2003.

De "les" van het arrest is dat men in de context van de antidiscriminatiewetgeving de termen ontslagregelingen en -modaliteiten niet te eng mag interpreteren. Ook maatregelen die bescherming bieden tegen ontslag, vallen daaronder.

Het arbeidshof te Brussel, dat het arrest wees dat het Hof van Cassatie op de geschetste gronden vernietigt, had geoordeeld dat het niet abnormaal, noch onwettig is een ontslagbescherming gepaard te laten gaan met voorwaarden en beperkingen. Volgens het arbeidshof is het gebruik van een combinatie van leeftijd en anciënniteit als criterium voor het einde van de ontslagbescherming niet alleen proportioneel, maar zelfs noodzakelijk. Het Hof van Cassatie stelt vast dat de werknemer die zich gediscrimineerd achtte, hiertegen had opgeworpen dat dit misschien wel opgaat voor werknemers die op het einde van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding de mogelijkheid hebben een rustpensioen, een ver-

vroegd pensioen of een pensioenkapitaal te genieten, maar niet voor werknemers die deze mogelijkheid niet hebben. Maar het arbeidshof liet na op dat argument te antwoorden.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 15-16, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)