



Uitgifte

Repertoriumnummer 2024 /
Datum van uitspraak 2 april 2024
Rolnummer 2022/AB/647
Beslissing waartegen beroep arbeidsrechtbank Leuven 16 juni 2022 21/119/A

Uitgereikt aan
op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

G M, RRN, wonende te,
E. Vanhoorenbekelaan 21 B 22,
appellant,
vertegenwoordigd door mevrouw GODTS Ingrid, afgevaardigde van de representatieve
organisatie van werknemers, ACV, met kantoor te 3010 Leuven, Martelarenlaan 8.

tegen

NVENT THERMAL BELGIUM NV, ON 0476.282.965, met zetel te 3001 HEVERLEE, Romeinse
Straat 14,
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door Mr DE WIT Lotte loco Mr CORBANIE Stefan, advocaat te 1831
DIEGEM, De Kleetlaan 12a

*

*

*

I. De feiten

1.

De nv “nVent Thermal Belgium” (hierna de vennootschap) is gevestigd te Leuven en maakt deel uit van een internationale groep met vestingen in verschillende Europese landen. Zij heeft als activiteit de ontwikkeling, distributie, installatie en technische ondersteuning van warmteregulerende materialen voor de toepassing in de industrie en de bouwsector.

De heer G (° 10 september 1972) heeft de Spaanse nationaliteit. Hij trad op 11 februari 2013 in dienst van de vennootschap op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Hij is ingenieur en werd aangeworven voor de functie van “Outbound Sales Coordinator – Inside Sales Market Leader Spanish market”.

Voordien had hij reeds vanaf 16 juli 2012 als uitzendkracht gewerkt bij de vennootschap.

Zijn takenpakket bestond in het geven van technische en commerciële ondersteuning aan lokale sales professionals in Spanje, zoals het behandelen van technische vragen, het voorbereiden van calculaties, het maken van offertes en de opvolging hiervan en het geven van trainingssessies aan nieuwe distributeurs. Hij werkte voornamelijk voor het IHS-segment (Industrial Heating Systems) en de hieraan verbonden projecten.

2.

Met een brief van 22 oktober 2018 diende de heer G een aanvraag tot tijdkrediet in onder de vorm van *halftijdse loopbaanvermindering* gedurende 24 maanden met aanvang op 1 februari 2019.

De vennootschap tekende de brief voor ontvangst op 23 oktober 2018. Met een aangetekende brief van 31 oktober 2018 antwoordde zij dat zij het tijdkrediet wenste uit te stellen tot 1 augustus 2018 (zij bedoelde 1 augustus 2019) omwille van de hoge werkdruk tijdens de winterpiek.

In een volgende aangetekende brief van 7 november 2018 schreef de vennootschap dat het uitstel van het tijdkrediet te wijten was aan organisatorische redenen in de afdeling; met het uitstel tot 1 augustus zou er tijd zijn om een persoon op te leiden die de andere 50% van de functie zou kunnen uitoefenen.

3.

Op 18 februari 2019 richtte de heer G een verzoek tot *informele* psychosociale interventie aan de preventieadviseur psychosociale aspecten, zoals geregeld in de Welzijnswet¹. De preventieadviseur was verbonden aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk “Premed”.

4.

Vanaf 1 maart 2019 was de heer G afwezig wegens ziekte, op basis van een getuigschrift van zijn huisarts. De vennootschap stuurde een controlearts, die de arbeidsongeschiktheid bevestigde.

¹ Wet van 4 augustus 1996 “Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk”: Hoofdstuk Vbis - Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

5.

Op 6 maart 2019 richtte de heer G een verzoek tot *formele* psychosociale interventie aan de preventieadviseur. Met een brief van 15 maart 2019 deelde de preventieadviseur hem mee dat het verzoek niet in ontvangst werd genomen omdat de klacht enerzijds was gericht tegen personen die in Spanje waren te werk gesteld en die niet in dienst waren van de vennootschap en zij wat betreft de klacht tegen de andere werknemers (G Van O, C S en N W), over te weinig informatie beschikten om een gedegen evaluatie van de situatie te maken.

6.

De periode van arbeidsongeschiktheid, die aanvankelijk liep tot 10 maart 2019, werd op 11 maart 2019 door de huisarts verlengd tot 14 april 2019.

7.

Op 28 maart 2019 stelde de vennootschap een einde aan de arbeidsovereenkomst. In het formulier C4 vermeldde zij als oorzaak van de werkloosheid " reorganisatie ".

8.

Op 29 maart 2019, informeerde mevrouw N W, HR Business Partner, per email het personeel over het ontslag van de heer G en 4 andere werknemers: (vrij vertaald door de vennootschap)

"Beste collega's,

Zie hieronder een bericht van het Thermal Leadership Team:

Gisteren hebben we enkele van onze collega's geïnformeerd over de noodzaak om hun dienstverband te beëindigen vanwege financiële omstandigheden. Deze financiële omstandigheden werden veroorzaakt door onder meer het voortdurend naar buiten drukken van klanten uit belangrijke industriële projectmogelijkheden, de aanhoudende tegenwind wat betreft de prijzen in de fluorpolymeer- en elektronische sectoren en productiviteitsuitdagingen. De moeilijke acties die vandaag werden ondernomen, waren nodig om te herstellen en Thermal een succesvol jaar te bezorgen. Sluit u aan om onze voormalige collega's het beste te

wensen en laat ons samenwerken om vooruit te komen en onze doelen voor 2019 te bereiken.

Tot onze spijt hebben we afscheid moeten nemen van onze collega's: N De W, M G, U B, R F en K N.

Als je vragen hebt, neem dan contact op met je manager of HR.

Met vriendelijke groeten,

N W, HR Business Partner (Benelux, France & Spain)"

9.

De vennootschap betaalde aan de heer G een opzeggingsvergoeding gelijk aan het loon voor 3 maanden en 18 weken, hetzij 31.397,48 euro bruto.

10.

Met een aangetekende brief van 9 april 2019 vroeg de heer G naar de redenen van het ontslag overeenkomstig de cao nr. 109.

De vennootschap antwoordde met een aangetekende brief van 6 mei 2019:

“...Zoals reeds werd vermeld in het schrijven dd. 28 maart 2019, werd uw arbeidsovereenkomst verbroken in het kader van een herstructurering. De onderneming heeft deze moeilijke beslissing dienen te nemen teneinde kosten te besparen. Dit werd onder meer veroorzaakt door de voortdurende druk van klanten inzake belangrijke industriële projectmogelijkheden, de aanhoudende druk op prijzen in de fluorpolymeer- en elektronicasector, de uitdagingen op het gebied van productiviteit, enz. Deze beslissing was noodzakelijk om het Thermal-concept weer op de rails te krijgen en de onderneming wederom succesvol te maken.

Dit betrof een globale herstructurering dewelke een impact had op de klantendienst in zowel Europa, de Verenigde Staten van Amerika en Canada. Deze reorganisatie heeft zo’n 30 werknemers getroffen, waarvan er 5 werden tewerkgesteld in België. Teneinde te bepalen welke functies in aanmerking kwamen voor een vermindering van het personeelsbestand werd er gekeken naar de aard van de functies en werd er onder andere rekening gehouden met de jaarlijkse beoordelingsprocedures. Op basis hiervan werd de beslissing genomen om uw arbeidsovereenkomst te beëindigen.”

11.

Met brieven van 26 februari en 20 maart 2020 van zijn vakorganisatie maakte de heer G aanspraak op een aanvullende opzeggingsvergoeding, een bonus, een beschermingsvergoeding wegens tijdskrediet, schadevergoeding wegens discriminatie op basis van handicap zoniet ziekte, en een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

De vennootschap betwistte deze aanspraken met een brief van 26 maart 2020.

Op 26 maart 2020 zond mevrouw I. G van de vakorganisatie ACV, als volmachthouder van de heer G, dan een aangetekende brief met het oog op de stuiting van de verjaring zoals bepaald in artikel 2244§2 Oud Burgerlijk Wetboek.

12.

Met een verzoekschrift van 11 maart 2021 heeft de heer G de zaak aanhangig gemaakt bij de arbeidsrechtbank Leuven.

II. Het bestreden vonnis

13.

De heer G vorderde voor de arbeidsrechtbank:

- “ - *De vordering van eiser ontvankelijk en gegrond te verklaren;*
- *Verweerster te horen veroordelen tot het betalen van:*

IN HOOFDORDE

€ 32043,67 bruto ten titel van forfaitaire schadevergoeding wegens inbreuk op de ontslagbescherming wegens tijdskrediet;

€ 32043,67 bruto ten titel van schadevergoeding wegens inbreuk op de antidiscriminatie-wetgeving.

€ 2502,30 bruto ten titel van bonus;

€ 383,85 bruto ten titel van vakantiegeld op bonus;

€1878,64 bruto ten titel van saldo verbrekingsvergoeding;

IN ONDERGESCHIKTE ORDE

€ 20951,63 bruto ten titel van schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag

€ 2502,30 bruto ten titel van bonus;

€ 383,85 brutoten titel van vakantiegeld op bonus;

€1878,64 bruto ten titel van saldo verbrekingsvergoeding;

-Deze bedragen te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke intresten en met de kosten van het geding;

-Verweerster eveneens te veroordelen tot afgifte van de sociale documenten, met name het overeenstemmende loondocument en dit op straffe van een dwangsom van 25 euro per dag vertraging en dit vanaf de tweede maand na betekening van het vonnis;

-Het tussen te komen vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad, niettegenstaande alle verhaal, zonder zekerheidsstelling en mits uitsluiting van het vermogen tot kantonnement.”

14.

De vennootschap vorderde:

“IN HOOFDORDE:

- De vorderingen van eiser niet-ontvankelijk te verklaren wegens verjaring.*

IN ONDERGESCHIKTE ORDE:-

De vorderingen van eiser ongegrond te verklaren.

DIENVOLGENS:

- Eiser te veroordelen tot de kosten van het geding, inclusief rechtsplegingsvergoeding door conluante begroot op 3.900,00 EUR overeenkomstig de standaardschalen van het Koninklijk Besluit van 26 oktober 2007 tot vaststelling van het tarief van de rechtsplegingsvergoeding.*

IN MEEST ONDERGESCHIKTE ORDE:

- Te zeggen voor recht dat het tussen te komen vonnis niet uitvoerbaar bij voorraad is, minstens te zeggen voor recht dat er geen redenen bestaan om het recht tot kantonnement uit te sluiten.”*

15.

Met een vonnis van 16 juni 2022 (A.R. nr. : 21/119/A), oordeelde de arbeidsrechtbank Leuven dat de vordering verjaard was en besliste als volgt :

“verklaart de vordering niet toelaatbaar,

Veroordeelt eisende partij tot de kosten van het geding, begroot op 3.900,000 euro rechtsplegingsvergoeding ten voordele van verwerende partij.

Krachtens de wet van 19 maart 2017 tot oprichting van het Begrotingsfonds voor de Juridische tweedelijnsbijstand wordt eisende partij veroordeeld tot betaling van een bijdrage van 20 euro;

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik van de talen in gerechtszaken werd nageleefd.”

III. De vorderingen in hoger beroep

16.

De heer G stelde hoger beroep in en vordert:

“ Het vonnis a quo te vernietigen en opnieuw recht doende de vordering van appellant ontvankelijk te verklaren en geïntimeerde te horen veroordelen tot het betalen van:

IN HOOFDORDE

€ 32043,67 bruto ten titel van forfaitaire schadevergoeding wegens inbreuk op de ontslagbescherming wegens tijdskrediet;

€ 32043,67 bruto ten titel van schadevergoeding wegens inbreuk op de antidiscriminatie-wetgeving.

€ 2502,30 bruto ten titel van bonus;

€ 383,85 bruto ten titel van vakantiegeld op bonus;

€ 1878,64 bruto ten titel van saldo verbrekingsvergoeding;

IN ONDERGESCHIKTE ORDE

€ 20951,63 bruto ten titel van schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag

€ 32043,67 bruto ten titel van schadevergoeding wegens inbreuk op de antidiscriminatie-wetgeving;

€ 2502,30 bruto ten titel van bonus,

€ 383,85 bruto ten titel van vakantiegeld op bonus;

€1878,64 bruto ten titel van saldo verbrekingsvergoeding;

-Deze bedragen te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke intresten en met de kosten van het geding;

-Geïntimeerde eveneens te veroordelen tot afgifte van de sociale documenten, met name het overeenstemmende loondocument en dit op straffe van een dwangsom van 25 euro per dag vertraging en dit vanaf de tweede maand na betekening van het vonnis.”

17.

De vennootschap vraagt het vonnis a quo te bevestigen en te zeggen voor recht dat de vordering van appellant onontvankelijk is wegens verjaring, in ondergeschikte orde, de vorderingen van appellant ongegrond te verklaren.

IV. De procedure voor het arbeidshof

18.

Het hof heeft kennis genomen van de procedurestukken, in het bijzonder :

- het bestreden vonnis
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen op de griffie van dit hof op 27 september 2022
- de door de partijen laatste neergelegde conclusies en stukken.

De partijen hebben gepleit op de openbare zitting van 6 februari 2024.

De zaak werd vervolgens in beraad genomen.

Het hof heeft toepassing gemaakt van de wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken.

19.

Het hoger beroep is ontvankelijk.

V. De beoordeling van het geschil door het arbeidshof

De vordering is niet verjaard.

20.

De vennootschap stelt dat de vordering verjaard is.

Overeenkomstig artikel 15 van de Arbeidsovereenkomstenwet verjaren de rechtvorderingen die uit de overeenkomst ontstaan, één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.

De arbeidsovereenkomst eindigde op 28 maart 2019 zodat de vordering in principe verjaard zou zijn op 28 maart 2020.² Het verzoekschrift bij de arbeidsrechtbank dateert van 11 maart 2021 en dus meer dan een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst.

De partijen zijn het oneens over de vraag of de verjaringstermijn werd gestuit door de aangetekende brief van 26 maart 2020 van de volmacht houder van de vakorganisatie ACV aan de vennootschap.

21.

Artikel 2044§ 2 van het Oud Burgerlijk Wetboek, in de versie zoals van toepassing op het geschil, bepaalde:³

“ Onverminderd artikel 1146, stuit een ingebrekestelling bij aangetekende zending met ontvangstbewijs verzonden door de advocaat van de schuldeiser, de gerechtsdeurwaarder daartoe aangesteld door de schuldeiser of de persoon die krachtens artikel 728, § 3, van het Gerechtelijk Wetboek in rechte mag verschijnen namens de schuldeiser, naar de schuldenaar met woonplaats, verblijfplaats of maatschappelijke zetel in België, tevens de verjaring en doet zij een nieuwe termijn van een jaar ingaan, evenwel zonder dat de vordering vóór de vervalddag van de initiële verjaringstermijn kan verjaren. De stuitende werking van deze ingebrekestelling is slechts eenmalig, onverminderd andere stuitingsoorzaken.

Indien de door de wet bepaalde verjaringstermijn minder dan één jaar bedraagt, is de duur van de verlenging dezelfde als deze van de verjaringstermijn.

De verjaring wordt gestuit op het ogenblik van de verzending van de ingebrekestelling bij aangetekende zending met ontvangstbewijs. De advocaat van de schuldeiser, de gerechtsdeurwaarder daartoe aangesteld door de schuldeiser of de persoon die krachtens artikel 728, § 3, van het Gerechtelijk Wetboek in rechte mag verschijnen namens de schuldeiser vergewist zich van de juiste gegevens van de schuldenaar aan de hand van een administratief document van minder dan een maand oud. Ingeval de bekende verblijfplaats verschilt van de woonplaats, zendt de advocaat van de schuldeiser, de gerechtsdeurwaarder daartoe aangesteld door de schuldeiser of de persoon die krachtens artikel 728, § 3, van het Gerechtelijk Wetboek in rechte mag verschijnen namens de schuldeiser, een kopie van zijn aangetekende zending naar die verblijfplaats.

² Het KB nr. 2 van 9 april 2020 met betrekking tot de verlenging van de verjaringstermijnen en de andere termijnen om in rechte te treden, alsmede de verlenging van de termijnen van de rechtspleging en de schriftelijke behandeling voor de hoven en rechtbanken is niet van toepassing. Dit bepaalt immers: Artikel 1.§ 1. In afwijking van de wettelijke en reglementaire bepalingen en onverminderd de door de bevoegde overheid getroffen of te treffen regelingen, worden de verjaringstermijnen en de andere termijnen om een vordering in rechte in te stellen bij een burgerlijk gerecht die verstrijken vanaf de datum van de bekendmaking van dit besluit tot en met 17 mei 2020, einddatum die door de Koning bij in Ministerraad overlegd besluit kan worden aangepast, van rechtswege verlengd tot één maand na afloop van die in voorkomend geval verlengde periode.

³ Benadrukking door het hof.

Om een verjaringsstuitende werking te hebben, moet de ingebrekestelling volledig en uitdrukkelijk de volgende vermeldingen bevatten :

1° de gegevens van de schuldeiser : voor een natuurlijke persoon, de naam, de voornaam en het adres van de woonplaats, of, in voorkomend geval, van de verblijfplaats of van de gekozen woonplaats, overeenkomstig de artikelen 36 en 39 van het Gerechtelijk Wetboek; voor een rechtspersoon, de juridische vorm, de benaming en het adres van de maatschappelijke zetel of, in voorkomend geval, van de administratieve zetel, overeenkomstig artikel 35 van het Gerechtelijk Wetboek;

2° de gegevens van de schuldenaar : voor een natuurlijke persoon, de naam, de voornaam en het adres van de woonplaats, of, in voorkomend geval, van de verblijfplaats of van de gekozen woonplaats, overeenkomstig de artikelen 36 en 39 van het Gerechtelijk Wetboek; voor een rechtspersoon, de juridische vorm, de benaming en het adres van de maatschappelijke zetel of, in voorkomend geval, van de administratieve zetel, overeenkomstig artikel 35 van het Gerechtelijk Wetboek;

3° de beschrijving van de verbintenis die de schuldvordering heeft doen ontstaan;

4° indien de schuldvordering betrekking heeft op een geldsom, de verantwoording van alle bedragen die van de schuldenaar worden geëist, met inbegrip van de schadevergoeding en de verwijlinteressen;

5° de termijn waarbinnen de schuldenaar zijn verbintenissen kan nakomen alvorens bijkomende invorderingsmaatregelen kunnen worden getroffen;

6° de mogelijkheid in rechte op te treden met het oog op de uitwerking van andere invorderingsmaatregelen indien de schuldenaar niet binnen de vastgestelde termijn reageert;

7° de verjaringsstuitende werking van deze ingebrekestelling;

8° de handtekening van de advocaat van de schuldeiser, van de gerechtsdeurwaarder daartoe aangesteld door de schuldeiser of van de persoon die krachtens artikel 728, § 3, van het Gerechtelijk Wetboek in rechte mag verschijnen namens de schuldeiser.”.

22.

De vennootschap bevestigt dat zij deze aangetekende brief van 26 maart 2020 van de afgevaardigde- volmachtouder van de vakorganisatie ACV heeft ontvangen. Het is niet betwist dat de aangetekende brief van 26 maart 2020 de noodzakelijke vermeldingen bevatte zoals opgesomd in artikel 2044§ 2 van het Oud Burgerlijk Wetboek.

Maar volgens de vennootschap is het niet bewezen dat de brief voldoet aan de bepaling van artikel 2244, §2 oud Burgerlijk Wetboek die stelt dat de verjaring wordt gestuit door een “aangetekende zending met ontvangstbewijs”.

23.

Er zijn twee mogelijkheden bij een aangetekende zending:

- de aangetekende zending zonder ontvangstbewijs,
- de aangetekende zending met ontvangstbewijs.

In beide gevallen bezorgt de aanbieder van de postdiensten aan *de afzender* een *afgiftebewijs*. In dit afgiftebewijs staat het type van ingeschreven zending en, desgevallend, de aanwezigheid van een ontvangstbewijs vermeld.

In het geval van een *aangetekende zending met ontvangstbewijs* geeft de aanbieder van de postdiensten aan de afzender ook nog een *ontvangstbewijs*, algemeen bekend als de “roze kaart”.

Dit alles volgt uit de volgende bepalingen van het KB van 24 april 2014 “houdende reglementering van de postdienst”, in de versie zoals van toepassing op het geschil:

- *Art. 9. § 1. De aanbieder van postdiensten bezorgt een afgiftebewijs aan de afzender van een ingeschreven zending.*

§ 2. Dit afgiftebewijs bevat ten minste de volgende informatie :

1° de naam en het adres van de geadresseerde;

2° het identificatienummer van de verzending;

3° de naam en het adres van de aanbieder van postdiensten;

4° de plaats en datum van afgifte;

5° het type van ingeschreven zending en, desgevallend, de aanwezigheid van een ontvangstbewijs.

- *Art. 10. § 1. De aanbieder van postdiensten geeft een ontvangstbewijs af aan de afzender van een ingeschreven zending indien de afzender voor deze optie heeft gekozen op het ogenblik van afgifte.*

§ 2. Het ontvangstbewijs bevat ten minste de volgende informatie :

1° de naam, de firmanaam en het adres van de aanbieder van postdiensten;

2° de datum van afgifte van de verzending waarop het betrekking heeft;

3° het identificatienummer van de zending;

4° in geval van effectieve bezorging van de zending waarop het betrekking heeft, de naam en handtekening van de persoon die de zending ontvangt alsook de datum van deze inontvangstneming.

24.

De vennootschap legt kopie neer van de brief van 26 maart 2020 die zij ontving van de afgevaardigde -volmachthouder van de vakorganisatie (ACV, Martelarenlaan 8 te Kessel-LO) namens de heer G.

25.

De heer G toont met die hierna vermelde stukken aan dat zijn vakorganisatie op 26 maart 2020 twee aangetekende zendingen met ontvangstbewijs verzond aan de vennootschap, elke met een eigen identificatienummer.

Op basis van deze stukken, mag aangenomen worden dat deze twee aangetekende zendingen respectievelijk de ingebrekestelling namens de heer G en de ingebrekestelling

namens de andere werknemer (de heer F), die eveneens door dezelfde ACV-volmachtdrager (mevrouw I G) werd vertegenwoordigd, bevatten.

De vennootschap toont immers niet aan en beweert zelfs niet dat zij nog een andere aangetekende brief van 26 maart 2020 van het ACV Leuven zou hebben ontvangen. De aangetekende brief van 26 maart 2020 die de vennootschap als stuk 12 neerlegt is ondertekend door mevrouw I G (de heer G De W waarnaar de vennootschap verwijst, staat vermeld als contactpersoon).

De heer G legt als stuk 12b de twee originele afgiftebewijzen neer, die door Bpost Leuven Centrum op 26 maart 2020 werden afgestempeld en waaruit blijkt dat het telkens ging om een aangetekende zending met ontvangstbewijs. Immers, op de beide afgiftebewijzen :

- zijn de unieke barcode en het unieke identificatienummer van de zending vermeld,
- zijn in het daartoe bestemde vak de naam en het adres van de vennootschap als bestemming en (op de keerzijde) het ACV met adres M te Kessel-LO als afzender ingevuld;
- zijn de twee kleefstroken verwijderd:
 - de eerste met letter R en de barcode en het identificatienummer van de zending om gekleefd te worden op de enveloppe en
 - de tweede met de letters AR en het identificatienummer van de zending om gekleefd te worden op het ontvangstbewijs, dit is het AR-formulier (de “roze kaart”),
 - zoals het wordt toegelicht in de instructies op de achterzijde.
- naast de tweede AR kleefstrook is het vakje AR met de hand aangekruist.

“R” staat voor de gewone aangetekende zending (recommandé in het Frans)

“R met AR”: staat voor aangetekende zending met bericht van ontvangst (accusé de réception in het Frans). Dit alles wordt ook uitgebreid toegelicht op de websites van de aanbieders van postdiensten in België.

(bv. https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1679061010/Post.Vlaanderen_Aangetekende_Zendingen_pmtmg0.pdf).

De heer G legt ook nog het kasticket neer van Bpost Leuven Centrum van 26 maart 2020 voor twee zendingen en daaruit blijkt dat er werd betaald voor zowel een aangetekende zendingen als voor het bericht van ontvangst (voor de twee zendingen, steeds met vermelding van dezelfde barcodenummers).

Bpost heeft deze twee afgiftebewijzen met vermelding van de aanwezigheid van een ontvangstbewijs afgestempeld en daardoor bevestigd dat het ACV de roze kaart met barcode heeft ingevuld (met naam van de afzender en van de bestemming) en heeft overhandigd aan Bpost. Dit volgt uit de hierboven aangehaalde wettelijke bepalingen.

Het ACV heeft het ontvangstbewijs (de roze kaarten) niet teruggekregen en heeft geschreven naar Bpost.

Bpost bevestigde schriftelijk voor de beide aangetekende zendingen met vermelding van hun identificatienummer dat deze succesvol in ontvangst werden genomen op 27 maart 2020 op het vermelde adres en dat deze verklaring van Bpost mocht beschouwd worden als een ontvangstbevestiging. Bpost excuseerde zich ook en betwistte dus helemaal niet dat het om een aangetekende zending met ontvangstbewijs ging (e-mails van 23 februari 2021). Met een email van 23 maart 2023 bevestigde Bpost nogmaals uitdrukkelijk dat de beide aangetekende zendingen met afleveradres R nummer 14 te Leuven (het adres van de vennootschap) als een aangetekende zending met ontvangstbewijs verstuurd zijn op 26 maart 2020.

27.

In het licht van wat vooraf gaat, kan uit het feit dat bovenaan de brief van 26 maart 2020 die de vennootschap ontving enkel stond vermeld “aangetekend”, niet afgeleid worden dat het niet om een aangetekende zending met ontvangstbewijs ging. De vennootschap brengt de briefomslag van de aangetekende zending die zij heeft ontvangen overigens ook niet bij zodat niet blijkt dat het om een zending met een andere barcode en identificatienummer zou gaan.

28.

De feiten zijn dus anders dan in de zaak waarover dit arbeidshof besliste in zijn arrest van 1 maart 2019 en waar er enkel een ingebrekestelling werd verzonden bij aangetekende zending zonder ontvangstbewijs. Het Hof van Cassatie verwierp het cassatieberoep tegen dit arrest dan ook op grond van de volgende overweging die niet van toepassing is in de huidige zaak: *“Een ingebrekestelling bij aangetekende brief zonder ontvangstbewijs, ook al zou blijken dat de zending de geadresseerde heeft bereikt, voldoet niet aan die voorwaarden en heeft bijgevolg geen stuitende werking”*. (Cass. 15 juni 2020, S.19.0055.N , www.juportal.be, waarnaar de vennootschap verwijst).

29.

Weliswaar geldt, zoals het Hof van Cassatie ook bevestigde in ditzelfde arrest, dat *artikel 2244, § 2, Oud Burgerlijk Wetboek slechts verjaringsstuitende werking verleent aan een buitengerechtelijke ingebrekestelling indien voldaan is aan alle strikte voorwaarden die in deze wetsbepaling zijn bepaald*.

Maar artikel 2244, §2 oud Burgerlijk Wetboek bepaalt niet als voorwaarde dat de afzender van de ingebrekestelling het ontvangstbewijs dat hij overeenkomstig de hoger aangehaalde wettelijke bepalingen (KB 24 april 2014) op het ogenblik van de verzending moet toevertrouwen aan de aanbieder van postdiensten, als dusdanig als bewijs moet kunnen voorleggen.

Artikel 2244, §2 oud Burgerlijk Wetboek bepaalt overigens dat de verjaring wordt gestuit op het ogenblik van de verzending van de ingebrekestelling bij aangetekende zending met ontvangstbewijs.

Nergens wordt bepaald dat de verjaring uiteindelijk niet zou worden gestuit indien het ontvangstbewijs niet kan worden voorgelegd. De wet bepaalt geen dergelijke opschortende of ontbindende voorwaarde.

30.

Uit de voorbereidende werken bij de wet van 23 mei 2013 waarmee de voormelde bepalingen van artikel 2244, §2 oud Burgerlijk Wetboek werden ingevoegd, blijkt dat de wetgever, juist uit bezorgdheid om de ontvangst van de ingebrekestelling door de bestemming zo veel als mogelijk te waarborgen, ervoor heeft gekozen om:

- de tekst van het oorspronkelijke wetsvoorstel aan te vullen met de bepaling dat de advocaat van de schuldeiser, de gerechtsdeurwaarder daartoe aangesteld door de schuldeiser of de persoon die krachtens artikel 728, § 3, van het Gerechtelijk Wetboek in rechte mag verschijnen namens de schuldeiser *zich dient te vergewissen van de juiste gegevens van de schuldenaar aan de hand van een administratief document van minder dan een maand oud;*
- de oorspronkelijke bepaling in het wetsvoorstel *“ De ingebrekestelling kan geldig wordt verstuurd per fax of per e-mail, op voorwaarde dat van de geadresseerde een ontvangstbewijs wordt verkregen.”*, weg te laten.

Professor Gerechtelijk recht Van Compenolle wees in zijn uiteenzetting in het Parlement ook op het feit *dat sinds de invoering van het Gerechtelijk Wetboek, de techniek van kennisgeving per gerechtsbrief de meest gebruikelijke methode van kennisgeving is* (Parl. St Senaat , 5-145/6 - 2011/2012, p.17).

Een gerechtsbrief wordt ook verzonden met aangetekende zending met ontvangstbewijs. Zo bepaalt artikel 46 Gerechtelijk Wetboek dat de persoon aan wie de gerechtsbrief ter hand wordt gesteld, het ontvangstbewijs tekent en dateert , dat door de postdiensten aan de afzender wordt teruggezonden.

Ook hier bepaalt de wet niet dat er geen rekening wordt gehouden met de gerechtsbrief indien het ontvangstbewijs niet wordt teruggezonden.

Zo oordeelde het Hof van Cassatie in zijn arrest van 14 februari 2019:

“Artikel 53bis Gerechtelijk Wetboek, in de versie die op het geschil van toepassing is, bepaalt dat de termijnen die beginnen te lopen vanaf een kennisgeving op een papieren drager worden berekend:

1° wanneer de kennisgeving is gebeurd bij gerechtsbrief of bij een ter post aangetekende brief met ontvangstbewijs, vanaf de eerste dag die volgt op deze waarop de brief

aangeboden werd op de woonplaats van de geadresseerde of, in voorkomend geval, op zijn verblijfplaats of gekozen woonplaats;

2° wanneer de kennisgeving is gebeurd bij aangetekende brief of bij gewone brief, vanaf de derde werkdag die volgt op die waarop de brief aan de postdiensten overhandigd werd, tenzij de geadresseerde het tegendeel bewijst.

Uit die bepaling volgt dat de datum waarop de gerechtsbrief op de woonplaats van de geadresseerde werd aangeboden, het tijdstip bepaalt waarop de termijnen vanaf een kennisgeving beginnen te lopen en dat, hetzij, zoals bepaald onder 1°, die datum met zekerheid bekend is, in welk geval de termijn de volgende dag ingaat, hetzij, zoals bepaald onder 2°, de juiste datum niet bekend is, in welk geval de termijn ingaat vanaf de derde werkdag die volgt op die waarop de aangetekende brief of de gewone brief aan de postdiensten overhandigd werd, wat veronderstelt dat de brief, door uitwerking van een wettelijk vermoeden juris tantum, geacht wordt uiterlijk de dag vóór de derde werkdag die volgt op de overhandiging ervan aan de postdiensten te zijn aangeboden op de woonplaats van de geadresseerde.

Het tegenbewijs dat de geadresseerde dient te leveren, heeft derhalve geen betrekking op het tijdstip waarop hij daadwerkelijk van de brief heeft kennisgenomen maar op het tijdstip waarop die brief op zijn woonplaats werd aangeboden, zodat hij daarvan naar alle waarschijnlijkheid heeft kunnen kennisnemen.” (Cass 14 februari 2014, .17.0153.F, www.juportal.be).

31.

De verjaringstermijn van één jaar die liep sinds het ontslag op 28 maart 2019 werd bijgevolg op geldige wijze gestuit op 26 maart 2020, waarna een nieuwe verjaringstermijn van één jaar begon te lopen. Deze werd vervolgens tijdig gestuit door het inleidende verzoekschrift van 11 maart 2021.

Schadevergoeding wegens inbreuk op de ontslagbescherming wegens tijdskrediet.

32.

De heer G steunt zijn vordering op artikel 21 §2 en §3 van de cao nr. 103 van 27 juni 2012 “tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen”, dat bepaalt:

“§ 2. De werkgever mag geen handeling verrichten die tot doel heeft eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 of om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanwege de uitoefening van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in het artikel 3 dat van toepassing was voor de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter, de artikelen 4 en 8.

§ 3. Dit verbod om eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

Tenzij de werkgever en de werknemer andere regelingen overeenkomen ingevolge artikel 12, gaat het verbod op zijn vroegst in 3 maanden vóór de gewenste begindatum van de periode van schorsing of onderbreking van de arbeidsprestaties wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt en 6 maanden wanneer hij ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.

Dit verbod eindigt 3 maanden na de einddatum van diezelfde periode of 3 maanden na de datum van kennisgeving van de niet-instemming van de werkgever ter uitvoering van artikel 11.

Het verbod geldt bovendien gedurende de eventuele periode van uitstel als bedoeld in afdeling 3 van Hoofdstuk IV.

§ 4. De werkgever die, ondanks de bepalingen van § 2 van dit artikel, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong niet vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in het artikel 3 dat van toepassing was voor de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter , de artikelen 4 en 8, dient aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer betaald moeten worden.

Deze vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de vergoedingen bepaald in artikel 63, derde alinea van de voornoemde wet van 3 juli 1978, in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, of de vergoeding die moet worden betaald ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt ontslagen.”.

33.

Het ontslag vond plaats op 28 maart 2019.

De heer G had op 22 oktober 2018 een schriftelijke aanvraag tot tijdskrediet in de vorm van halftijdse loopbaanvermindering vanaf 1 februari 2019 voor 24 maanden, ingediend. Het wordt niet betwist dat de aanvraag in overeenstemming was met de bepalingen van de artikelen 4 en 12 van de CAO nr. 103.

Met aangetekende brieven van 31 oktober 2018 en 7 november 2018 had de vennootschap geantwoord dat ze het tijdskrediet wenste uit te stellen tot 1 augustus 2019.

De heer G werd dus ontslagen op het ogenblik dat hij beschermd was tegen ontslag, wat als dusdanig ook niet wordt betwist.

34.

De vennootschap draagt de bewijslast wat betreft de reden van het ontslag (vgl. Cass., 14 januari 2008, S.07.0049, www.juportal.be met betrekking tot de gelijkaardige bepalingen in de cao nr. 77 bis .

De vennootschap moet bijgevolg aantonen dat zij de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd *om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanwege de uitoefening van het recht op halftijdse loopbaanvermindering.*

35.

In haar conclusies zet de vennootschap uiteen dat de heer G werd ontslagen omwille van een reorganisatie:

- *Sinds 2018 ondervond concluante een ernstige financiële impact veroorzaakt door een vermindering van industriële projectmogelijkheden voor klanten, de prijzen in de fluorpolymeer- en elektronische sectoren en uitdagingen op het vlak van productiviteit.*

- *Appellant werd ontslagen in het kader van een globale herstructurering dewelke een impact had op de klantendienst in zowel Europa, de Verenigde Staten van Amerika en Canada. De noodzaak om kosten te besparen werd onder meer veroorzaakt door de voortdurende druk van klanten inzake belangrijke industriële projectmogelijkheden, de aanhoudende druk op prijzen in de fluopolymeer- en elektronica-sector, de uitdagingen op het gebied van productiviteit enz. De daaropvolgende kostenbesparingen ten gevolge van deze economische weerslag had tot gevolg dat verschillende functies – op globaal niveau - tegelijkertijd overbodig werden gemaakt, waaronder onder meer deze van appellant. In 2019 werden er in totaal, in het kader van de herstructurering van de onderneming, 30 werknemers ontslagen, waarvan 5 in België (stuk 13). Dit toont aan dat appellant niet de enige was die op hetzelfde moment ontslagen werd omwille van de herstructurering. De herstructurering van de onderneming is blijven doorgaan tot in 2020 en heeft als gevolg gehad dat concluante haar personeelsbestand in totaal met ongeveer 100 medewerkers heeft verminderd met de nodige verlaging van de arbeidskosten met 11 miljoen dollar (stuk 18). Dit toont aan dat de kostenbesparingen zijn blijven doorgaan tot zelfs één jaar na het ontslag van appellant.*

- *dat het een globale herstructurering betreft. Concluante maakt namelijk deel uit van een multinational. Appellant verwijst naar de jaarrekeningen van 2018 en 2019 van nVent Thermal Belgium, met ondernemingsnummer 0476.282.965, concluderende dat kostenbesparingen niet nodig zouden zijn geweest. De herstructurering werd echter op globaal niveau doorgevoerd, waardoor sommige functies konden wegvallen (stukken 13 en 18). Geen enkele onderneming van nVent kan financieel gezien worden als een volledig op zichzelf staande entiteit. Tevens dient opgemerkt te worden dat concluante in 2018 nog factureerde in een groot project. Dit project liep af in 2018 en in 2019 en 2020 werden geen grote projecten binnengehaald, hetgeen voor financiële problemen gezorgd heeft. Ter staving van het feit dat kostenbesparingen op globaal niveau wel degelijk nodig waren verwijst concluante naar de powerpoint presentaties voorzien door de EMEA-India General Manager, dewelke aan alle werknemers getoond werden en aantonen dat de cijfers reeds vanaf de start van 2019 in het rood stonden (stuk 23 a en b). Het leitmotiv van deze slides is dan ook “maintain cost controls” wat in de praktijk neerkomt op het verminderen van het aantal functies/werknemers (stuk 23).*

-Om de getroffen werknemers te bepalen hield concluante rekening met de jaarlijkse beoordeling, dewelke voor appellant niet goed was. Deze beoordeling vermeldde onder meer zijn negatieve houding ten opzichte van zijn collega's.

36.

Het stuk 13 waarnaar de vennootschap verwijst is de interne email van 29 maart 2009 aan het personeel van haar eigen HR Business Partner, aangehaald in het feitenrelaas. Deze kan bijgevolg niet het voldoende bewijs van de eigen beweringen van de vennootschap opleveren.

Het stuk 18 waarnaar de vennootschap verwijst is volgens de inventaris van haar stukkenbundel een "Interne e-mail van 3 juni 2020 waaruit blijkt dat de herstructurering is blijven doorgaan tot in 2020". Zoals de heer G opwerpt, gaat het om een e-mail van de vice-president Human Resources in de VS i.v.m. het beperken van personeelskosten binnen het HR-team. De mail handelt inderdaad over het ontslag van twee HR-personeelsleden en de eerste paragraaf van de mail verwijst naar de vermindering van het Managementspersoneel ingevolge het niet behalen van de winstcijfers in kwartaal 1, en dus klaarblijkelijk van het jaar 2020 en niet 2019. Deze mail heeft dus niet eens betrekking op de commerciële personeelsleden zoals de heer G en dateert bovendien van meer dan één jaar na zijn ontslag. Deze mail bevat dus evenmin het bewijs van het feit dat hij, als werknemer van de Belgische vennootschap, die overigens winstgevend was zoals hij in zijn conclusies aantoont, in maart 2019 diende ontslagen te worden omwille van kostenbesparingen.

De vennootschap is ook zeer vaag wat betreft de pertinentie van dit stuk.

Het stuk 23 waarnaar de vennootschap verwijst, zijn volgens de inventaris van haar stukkenbundel :

"23. Powerpoint presentaties met betrekking het globaal management:

- a. PPT 'Thermal Management – Q2 2019'*
- b. PPT 'Thermal Management – Q4 2019'*
- c. PPT 'mid-year review meeting 18+19 June 2019'*
- d. PPT 'IHS EMEA mid-year review meeting 18 June 2019' (slides 5,7,16 & 26)."*

Het betreft meerdere pagina's in het Engels. Deze powerpoint dateert van na het ontslag van de heer G en er is niet eens sprake van vermindering van personeel en noodzaak om de kosten te verminderen. Het feit dat er in deze powerpoint sprake is van de noodzaak om de kosten *onder controle te houden* toont niet aan dat het ontslag van de heer G verband hield met een reorganisatie.

Het is ook zeer opmerkelijk dat de vennootschap de ondernemingsraad blijkbaar niet heeft ingelicht over een reorganisatie die het ontslag van 5 werknemers noodzakelijk maakte zoals zij beweert.

De vennootschap was overigens niet consequent. Toen in de vergadering van de ondernemingsraad van 5 november 2018 het verzoek tot halftijds tijdskrediet van de heer G en de vraag tot 6 maanden uitstel van de vennootschap ter sprake kwam, vroegen de personeelsafgevaardigden naar de mogelijkheid van een compromisoplossing. De vennootschap antwoordde toen dat dit niet mogelijk was gezien volgens haar *een full-time persoon nodig was op deze plaats en er geen mogelijkheden waren om dit anders in te vullen* en dat zij daarom bij haar beslissing bleef om deze aanvraag uit te stellen met het maximum van zes maanden. De vennootschap toont niet concreet aan hoe de situatie betreffende de functie van de heer G dan op korte tijd zodanig gewijzigd was dat hij in maart 2019 plots helemaal niet meer nodig was en hij ontslagen werd.

Komt bij dit alles dat in het evaluatieverslag van de heer G van 28 februari 2019 en dus zeer kort voor het ontslag nergens sprake was van een reorganisatie of nakend ontslag. Integendeel vermeldde zijn overste dat het goed zou zijn indien hij, naast zijn werk voor de Spaanse regio, hulp kon bieden aan de andere “desks” .

37.

De vennootschap is ook niet overtuigend waar zij beweert dat het ontslag werd gegeven omwille van de negatieve houding van de heer G. In het evaluatieverslag van 28 februari 2019 vermeldde de overste juist dat dit sinds maanden was verbeterd: *“Wees bewust van de impact van een negatieve houding / uitzicht ten aanzien van de collega's. Na de zomervakantie werd deze positiever.”* . Verder verwijst de vennootschap naar geïsoleerde gebeurtenissen lange tijd voor het ontslag (twee mails van 2016 en 2017 waarin de heer G had geopperd dat iets dat verdwenen was, misschien gestolen was), zodat daaruit niet kan afgeleid worden dat zijn houding en niet het tijdskrediet de werkelijke reden voor het ontslag in 2019 zou zijn geweest.

38.

Het arbeidshof kan slechts vaststellen dat de vennootschap niet aantoont dat zij de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de uitoefening van het recht op halftijdse loopbaanvermindering.

Bijgevolg is zij de wettelijke vergoeding gelijk aan zes maanden loon verschuldigd, hetzij 32.043,67 euro bruto, waarvan de berekening als dusdanig niet wordt betwist.

De schadevergoeding wegens inbreuk op de antidiscriminatie-wetgeving.

39.

De heer G stelt dat hij werd ontslagen omwille van zijn handicap, minstens omwille van zijn gezondheidstoestand.

Hij steunt zijn vordering op de hierna vermelde bepalingen van de wet van 10 mei 2007 tot bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (de Antidiscriminatiewet).

Deze wet is van toepassing op de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, respectievelijk de beëindiging van de arbeidsbetrekking en met name de ontslagbeslissing (artikel 5§2,2° en 3°).

Artikel 4,4° bepaalt dat “een handicap” en de “huidige of toekomstige gezondheidstoestand” beschermde criteria zijn.

Artikel 14 bepaalt: “*In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan :*

- *directe discriminatie;*
- *indirecte discriminatie;*
- *opdracht tot discrimineren;*
- *intimidatie;*
- *een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.”.*

Artikel 7 bepaalt: “*Elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.”.*

Artikel 28 van de Antidiscriminatiewet regelt de bewijslast: “*§ 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.”.* Deze bewijsregeling geldt ook voor discriminatie in de zin van de weigering tot het maken van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap (artikel 27).

40.

Het begrip “Handicap” werd niet nader omschreven in de Antidiscriminatiewet, maar wel in de rechtspraak van het Hof van Justitie betreffende de Europese Kaderrichtlijn die aan de basis ligt van de Antidiscriminatiewet, zo ondermeer:

- H.v.J. 11 april 2013, zaak HK Danmark, C-355/11 en 337/11:

“*Het begrip handicap van richtlijn 2000/87/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het mede betrekking heeft op een gezondheidstoestand die voortvloeit uit een door een arts gediagnosticeerde geneeslijke of ongeneeslijke ziekte, (...) wanneer die ziekte leidt tot een beperking die onder meer het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en die beperking langdurig is.”.*

- H.v. J. 1 december 2016, nr. C-395/15 / D v. Bootes Plus:

“51 Bij gebreke van een dergelijke uitdrukkelijke verwijzing naar het recht van de lidstaten moet het begrip „langdurige” functiebeperking van een persoon in de zin van het begrip „handicap” in richtlijn 2000/78 derhalve autonoom en uniform worden uitgelegd.

52 Het feit dat D onder de rechtsregeling inzake „tijdelijke” arbeidsongeschiktheid in de zin van het Spaanse recht valt, kan bijgevolg niet uitsluiten dat diens functiebeperking wordt aangemerkt als „langdurig” in de zin van richtlijn 2000/78, gelezen in het licht van het VN-Verdrag.

53 Voorts moet het „langdurige” karakter van de beperking worden onderzocht in het licht van de ongeschiktheid als zodanig van de betrokkene op de datum van vaststelling van de handeling die beweerdelijk discriminerend is voor die persoon (zie in die zin arrest van 11 juli 2006, C Navas, C 13/05, EU:C:2006:456, punt 29).

54 Aangaande het begrip „langdurig” karakter van een beperking in de context van artikel 1 van richtlijn 2000/78 en de doelstelling van die richtlijn zij eraan herinnerd dat volgens de rechtspraak van het Hof het belang dat de Uniewetgever aan maatregelen ter aanpassing van de werkplek aan de handicap hecht, aantoonde dat hij gevallen op het oog had waarin de deelneming aan het beroepsleven gedurende een lange periode wordt belemmerd (zie arrest van 11 juli 2006, C Navas, C 13/05, EU:C:2006:456, punt 45).

55 Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of de functiebeperking van de betrokkene een „langdurig” karakter heeft, aangezien een dergelijke beoordeling vóór alles van feitelijke aard is.

56 Tot de aanwijzingen waaruit kan worden opgemaakt dat een beperking „langdurig” is, behoren met name het feit dat er op de datum van de beweerdelijk discriminerende handeling geen duidelijk vooruitzicht bestaat op een beëindiging op korte termijn van de ongeschiktheid van de betrokkene alsook, zoals de advocaat-generaal in punt 47 van zijn conclusie in wezen heeft opgemerkt, het feit dat die ongeschiktheid lang kan voortduren tot het herstel van die persoon.

57 Bij de toetsing van het „langdurige” karakter van de functiebeperking van de betrokkene moet de verwijzende rechter zich baseren op alle objectieve gegevens waarover hij beschikt, in het bijzonder op documenten en attesten betreffende de toestand van die persoon die zijn opgesteld op basis van de huidige kennis en medische en wetenschappelijke gegevens.

58 Indien de verwijzende rechter tot de conclusie zou komen dat de functiebeperking van D „langdurig” is, moet eraan worden herinnerd dat een nadelige behandeling op grond van handicap slechts afbreuk doet aan de door richtlijn 2000/78 verleende bescherming voor zover zij discriminatie oplevert in de zin van artikel 2, lid 1, van deze richtlijn (zie arresten van 11 juli 2006, Ch Navas, C 13/05, EU:C:2006:456, punt 48, en 11 april 2013, HK Danmark, C 335/11 en C 337/11, EU:C:2013:222, punt 71).

59 *Gelet op de voorgaande overwegingen moet op de vijfde vraag worden geantwoord dat richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat:*

- *het feit dat de betrokkene als gevolg van een arbeidsongeval voor onbepaalde tijd tijdelijk arbeidsongeschikt is in de zin van het nationale recht, op zich niet betekent dat de functiebeperking van die persoon kan worden aangemerkt als „langdurig” in de zin van de definitie van „handicap” als bedoeld in die richtlijn, gelezen in het licht van het VN-Verdrag;*
- *tot de aanwijzingen waaruit kan worden opgemaakt dat een dergelijke beperking „langdurig” is, met name het feit behoort dat er op de datum van de beweerdelijk discriminerende handeling geen duidelijk vooruitzicht bestaat op een beëindiging op korte termijn van de ongeschiktheid van de betrokkene, alsook het feit dat die ongeschiktheid lang kan voortduren tot het herstel van die persoon, en*
- *bij de toetsing van dat „langdurige” karakter de verwijzende rechter zich moet baseren op alle objectieve gegevens waarover hij beschikt, in het bijzonder op documenten en attesten betreffende de toestand van die persoon die zijn opgesteld op basis van de huidige kennis en medische en wetenschappelijke gegevens.”.*

41.

De heer G zet uiteen:

- dat hij lijdt aan ongecontroleerd bronchiale astma;
- dat hij als gevolg van deze aandoening in 2018 gedurende 35 werkdagen arbeidsongeschikt was; de testen m.b.t. luchtwegenproblematiek vonden plaats in 2018; naar aanleiding hiervan heeft (zijn huisarts) Dr. Barbier contact genomen met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer Dr. D van Premed omdat de problemen met zijn luchtwegen werden veroorzaakt door de slechte luchtkwaliteit op de werkvloer en de gebrekkige werking van de airco;
- dat hij vanaf 1 maart 2019 hij arbeidsongeschikt was om psychische redenen.

42.

De heer G toont niet aan dat hij op het ogenblik van de tewerkstelling bij de vennootschap getroffen was door een handicap. Met name toont hij niet aan dat er sprake was van *een langdurige beperking* op het ogenblik van het ontslag, noch voordien tijdens de tewerkstelling.

43.

Wat betreft de astma, zijn er slechts twee medische attesten die dateren van de periode van tewerkstelling:

(1) een bericht van de huisarts, dr. Van D, van 23 februari 2017 aan de arbeidsgeneesheer (stuk 15f) : *” graag uw aandacht voor luchtvochtigheid in kantoorruimte bij deze man. Na meting komt hij aan lage waarden wat een invloed kan hebben op ontstaan en onderhouden van zijn luchtwegenklachten”*. Deze arts verwees dus naar de metingen van de luchtvochtigheid die de heer G uitvoerde op het werk en vermeldde een mogelijke invloed op zijn luchtwegenklachten. Er is geen medisch attest waarin deze klachten worden geobjectiveerd.

(2) een handgeschreven nota van 19 juni 2018 van de nieuwe huisarts, dr. Barbier, (stuk 3j) die verklaart dat ze de heer G op 14 mei had gezien *omwille van klachten van kortademigheid in de werkomgeving sinds maanden, gevoel van teveel stof en gevoel van lage luchtvochtigheid, bijkomend spasmen over luchtwegen*. Zij vermeldde dat een *bloedname* allergie voor *huismijt, bloemmijt en stof* aantoonde en dat er duidelijke beterschap was onder het geneesmiddel “Montelukast”. Dit attest werd bezorgd aan de arbeidsgeneesheer. Deze huisarts noteerde dus enerzijds de subjectieve klachten en noteerde anderzijds de eigen objectieve medische vaststellingen. In een verslag van 7 maart 2021, en dus na het ontslag (stuk 15.a) verklaarde deze arts dat de heer G haar pas voor het eerst in mei 2018 raadpleegde *“met een algemeen gevoel van ziekte wat hij zelf wijt aan teveel stof en te weinig luchtvochtigheid op zijn werk”*, dat zij de patiënt vervolgens niet had gezien tussen juli tot 9 oktober 2018 waar hij op dat ogenblik *allergische klachten ter hoogte van neus en keel had*. Het eerstvolgende contact was dan weer pas op 1 maart 2019, wegens aan totaal andere diagnose (psychisch, zie hierna randnr. 44).

De heer G legt vele emails neer waaruit blijkt dat hij zelf permanent de luchtvochtigheid in de kantoren controleerde en aanklaagde dat deze onder de norm lag.

Verder legt hij twee verslagen van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) uit 2008 en uit 2011 neer -en dus voor dat hij in dienst trad- waarin zeer kort wordt genoteerd dat de luchtkwaliteit werd gemeten en opgevolgd en in 2011 het personeel werd bevraagd over een proefperiode waarbij de lokalen werden verlucht met open vensters.

De vennootschap van haar kant legt dan weer stukken neer waaruit blijkt:

- dat de aircosystemen (luchtverversing, inclusief vochtrecuperatie) volledig vernieuwd werden in 2019 (offertes van 25 september 2018 (stuk 21a), 29 november 2018 (stuk 21b) en 3 september 2019 (stuk 21c) van Bumaco Koeltechniek & Airconditioning, waaruit blijkt dat deze werkzaamheden stapsgewijs werden doorgevoerd en aanvang namen vóór het ontslag;

- dat het verslag van de vergadering van het CPBW van 6 mei 2019 vermeldt: *“Naar aanleiding van het bezoek van de inspecteur K V van het FOD WASO op 29/04, was er een extra rondgang. Er waren geen speciale opmerkingen vanwege de inspecteur”* (stuk 22); dit verslag vermeldt tevens dat de werkzaamheden rond de verluchting bijna zijn afgewerkt;

- dat er op 13 februari 2020 een onaangekondigd bezoek van de sociale inspectie als gevolg van een “anonieme” klacht was, waarbij ondermeer gevraagd werd naar de luchtkwaliteit in de kantoren en het onderhoud van de systemen; dat de preventieadviseur, de heer R P, diezelfde dag aan de leden van het CPBW schreef dat hij de inspecteur had geïnformeerd dat in 2019 een volledige vervanging van de luchtgroepen gebeurde en dat een upgrade van de aircogroepen in 2020 was voorzien; dat in een brief van 24 februari 2020 de sociaal inspecteur ook schreef dat hij werd te woord gestaan door de heer R

P : *“...Tijdens mijn inspectie heb ik geen inbreuken op de welzijnswetgeving vastgesteld. Ik heb vastgesteld dat er een structureel en positief welzijnsbeleid gevoerd wordt.”*

De heer G was in mei 2018 en in oktober-22 november 2018 beperkte tijd afwezig wegens de door zijn arts geattesteerde “allergische klachten ter hoogte van neus en keel “. Hij vermeldt geen enkele ziekteperiode in de jaren voordien.

Uit de emails van mei 2018 en oktober 2018 die de heer G neerlegt , blijkt weliswaar dat hij had gevraagd om thuis te mogen werken omwille van zijn respiratoire klachten en het probleem met de airconditioning. Uit de emails van de werkgever blijkt dat deze de heer G op passende wijze aanraade om zelf contact op te nemen met de arbeidsgeneesheer. De arbeidsgeneesheer vroeg per mail van 5 juni 2018 aan de heer G om de resultaten van de medische onderzoeken en tests te bezorgen en het advies van de specialist opdat hij kon bekijken wat mogelijk was op de werkplaats. Op die manier konden de klachten inderdaad geobjectiveerd worden. De huisarts dr. B verklaarde in haar verslag van 7 maart 2021 weliswaar dat zij aan de werkgever had voorgesteld *om de luchtkwaliteit op het werk te bekijken en alternatieve omstandigheden te overwegen (telewerk)*. Daarnaast was er enkel haar voormelde handgeschreven attest van 19 juni 2018.

Uit de mails van de heer G blijkt ook duidelijk dat hij enkel de resultaten van de tests en geen verslag van een (gespecialiseerde) arts kon bezorgen (stukken 3 f, g en h).

De mail van H De R, HR manager, van 4 juni 2018" ... seen the request of your doctor " , in het Nederlands te vertalen als: “gezien het verzoek van jouw arts”, waarnaar de heer G in conclusies verwijst, doelde duidelijk op de voorgaande mail van 24 mei 2018 van de heer G zelf waarin hij verklaarde dat zijn arts hem had gezegd de welzijnsdiensten op het werk te informeren opdat zij de werkplaats zouden onderzoeken, gezien het probleem verband hield met de luchtkwaliteit, zonder dat er op dat ogenblik een attest van een arts voorlag. Zo citeert de heer G in zijn conclusies ook onvolledig uit het verslag van zijn huisarts dr. B van 7 maart 2021⁴. Deze schreef immers- en dan nog bijna twee jaar na het ontslag:

“We starten Montelukas waarop de klachten wat beterden, maar meer uitgesproken aanwezig bleven op het werk. Daarop gebeurde er een controle bij de arbeidsgeneesheer. Verschillende keren werd hij zeker telkens hij het werk terug opvatte, eenmaal thuis verbeterden zijn klachten. Omdat deze toestand werd veroorzaakt door de slechte luchtkwaliteit op het werk, met stof en zeer lage luchtvochtigheid. Ik stelde de werkgever voor de omgeving te bekijken en alternatieve omstandigheden te overwegen (telewerk). De aandoening is chronisch na vele jaren blootstelling. Tussen begin juli 2018 en oktober 2018 zag ik patiënt niet. “.

Deze arts noteerde dus slechts de subjectieve verklaringen van de heer G over de slechte luchtkwaliteit en had geen kennis van de werkelijke luchtkwaliteit en dus evenmin “van vele jaren blootstelling” op het werk. Zij heeft nooit aan de hand van een medisch onderzoek

⁴ *“omdat deze toestand werd veroorzaakt door de slechte luchtkwaliteit op het werk, met stof en een zeer lage luchtvochtigheid. Ik stelde de werkgever voor de omgeving te bekijken en alternatieve werkomstandigheden te overwegen (telewerk). De aandoening is chronisch na vele jaren blootstelling .” (stuk 15)*

bevestigd dat de gezondheidstoestand objectief verbeterde bij afwezigheid van het werk. Er blijken overigens geen eerdere afwezigheden wegens dezelfde aandoening te zijn geweest.

Hoe dan ook blijkt uit dezelfde stukken (3 f,g en h) dat de heer G na de zomer alleszins werd ontvangen door de arbeidsgeneesheer dr. De Wit. In een mail van 12 november 2018 schreef de heer G aan de werkgever dat de arbeidsgeneesheer had getoond dat een testing in de lokalen in april 2018 binnen de wettelijke normen lag en dat hij opteerde voor een afwachtende houding tot na de geplande aan de airconditioning.

In november 2018 liet de werkgever de airconditioning onderhouden en verbeteren en stelde deze voor om te kijken of de situatie verbeterde, waarmee de vakbondsafgevaardigde die de heer G bijstond instemde (mails van 12 november 2018, ook gericht aan de heer G). De heer G vroeg per mail van 22 november 2018 om te mogen thuiswerken en zou een attest van zijn arts kunnen bezorgen. Het hof kan slechts vaststellen dat de heer G opnieuw geen attest van een arts bezorgde waarin deze formeel zou verklaard hebben dat de gezondheidstoestand telewerk verantwoordde.

Komt daar nog bij dat de heer G in de omstandige mail wegens pesterijen die hij op 10 maart 2019 zond aan de preventieadviseur (stuk 4.a) zelf verklaarde dat hij gevraagd had om te mogen thuiswerken om zijn werk te kunnen combineren met het co-ouderschap van twee kinderen. Nergens is er in deze mail sprake van de beweerde slechte luchtkwaliteit en de respiratoire problemen en vermeldt hij dus nergens dat de vraag voor thuiswerken verband hield met een gezondheidsprobleem.

44.

Wat betreft de psychologische aandoeningen: in het voormelde verslag van 7 maart 2021 zet de huisarts dr. Barbier uiteen:

“Op 1/3/19 zag ik hem terug waarop hij duidelijk een verhaal van pesterijen op het werk aanbracht met een conflictsituatie daar. Hij had ook een negatieve evaluatie gekregen de dag ervoor en kapseisde onder de druk. Daarop adviseerde ik hem met de vakbond en een sociale werker te spreken en schreef hem opnieuw werkonbekwaam, deze keer ook om psychische redenen.

De omstandigheden op zijn werk en medisch brachten hem tot een depressief syndroom waarbij hij niet meer in staat was te werken en last heeft van angststoornissen, zich niet meer kan concentreren en moeite heeft om te praten met andere mensen.

Momenteel zit hij nog steeds in dezelfde situatie waarbij hij medicatie nodig heeft voor zijn depressie en angststoornis en zich nog steeds ellendig voelt psychisch en fysisch. Hij gaat hiervoor naar de psycholoog en de psychiater.”

Het ontslag (28 maart 2019) dateerde van kort na de aanvang van het ziekteverlof (1 maart 2019) en het blijkt nergens uit dat de werkgever ook maar enigszins kennis had van de psychische aandoening. Dit blijkt met name niet uit het stuk 4d van zijn stukkenbundel waarnaar de heer G verwijst: het betreft enkel emails tussen hem en de (externe) preventieadviseur. Ook voordien heeft de heer G blijkbaar nooit melding gemaakt van

psychische problemen. Het is pas zelfs voor het eerst in het verzoekschrift van 11 maart 2021 voor de rechtbank en dus bijna twee jaar na het ontslag dat de heer G een psychische aandoening inroept. Daarvan was zelfs nooit sprake in de brieven van zijn vakorganisatie na het ontslag.

45.

De heer G toont dus niet aan dat hij kampte met een „langdurige” functiebeperking op het ogenblik van het ontslag dat beweerdelijk discriminerend was, of op het ogenblik van de beweerde weigering om redelijke aanpassingen te treffen.

46.

Verder brengt de heer G geen voldoende feiten aan die het bestaan van een discriminatie op grond van zijn gezondheidstoestand kunnen doen vermoeden:

Artikel 28 § 2. Van de Antidiscriminatiewet bepaalt:

“Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een of meer beschermde criteria kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een of meer beschermde criteria; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.”.

De heer G wijst op het feit dat hij op 28 maart 2019 werd ontslagen nadat hij sinds 1 maart 2019 afwezig was wegens ziekte.

Hij beweert dat nog drie andere van de vijf werknemers die in maart 2019 werden ontslagen in ziekteverlof waren. Hij legt onder zijn stuk 21 enkel kopie neer van (een uittreksel uit) whatsapp-berichten waaruit blijkt dat zijn collega U B vier weken ziek was maar ook dat deze op 1 april 2019 het werk zou hervatten. Anders dan wat de heer G beweert, blijkt uit de individuele rekening en de loonstaten van de werknemer R F die hij neerlegt helemaal niet dat deze arbeidsongeschikt was in de laatste maanden voor diens ontslag. Deze persoon, die werd bijgestaan door dezelfde vakorganisatie en eveneens in maart 2021 een procedure instelde voor de arbeidsrechtbank (stuk 28 vennootschap), heeft enkel aanspraak gemaakt op een aanvullende opzeggingsvergoeding en heeft klaarblijkelijk nooit ingeroepen dat hij werd ontslagen wegens zijn ziekte. De heer G brengt geen enkel bewijs bij wat betreft de andere werknemers.

Verder wijst hij op het feit dat zijn overste, mevrouw G Van O in het evaluatieverslag 28 februari 2019 schreef:

“Jammer genoeg werd ook jij dan ziek. Omdat je nogal vaak ziek bent geweest afgelopen jaar, kan dit het idee hebben doen ontstaan dat je niet bereikbaar of beschikbaar was voor collega's (intern of extern).”

De heer G citeert de passage onvolledig. De volgende zin ging er onmiddellijk aan vooraf: *“Werkelijk jouw ondersteuning geapprecieerd toen de mensen in de VK -desk afwezig waren.”*. Dit was een compliment naar de heer G toe en maakt dat de opmerking over zijn afwezigheid een eerder neutrale vaststelling was, waarbij de werkgever eerder aangaf dat de collega's ten onrechte dachten dat hij voor hen niet beschikbaar was.

Bovendien had mevrouw G Van O, in dit verslag en dus kort voor het ontslag als globale score genoteerd dat hij voldeed aan de verwachtingen (*“met expectations”*). Ook de andere twee leidinggevenden uitten zich in de periode vlak voor het ontslag positief uit over de heer G tegenover de preventieadviseur, N S van Premed. Zo schreef zij hem op 13 maart 2019 : *“Gisteren had ik een constructieve vergadering met N en R. R beschouwt jou als een gedreven en energieke werknemer, als de key account voor het Spaanse team en een grote steun voor de productbusiness.”*⁵

De heer G beweert tenslotte opnieuw uitgebreid dat hij steeds heeft gevraagd naar thuiswerk en uiteindelijk tijdskrediet omwille van zijn gezondheid. Zoals uiteengezet hierboven , kon hij , ondanks de vraag van de arbeidsgeneesheer, geen verslag voorleggen waarin een arts objectief vaststelde dat thuiswerk omwille van gezondheidsredenen aangewezen was. Bovendien gaf hij tegenover de preventieadviseur aan dat hij thuiswerk en tijdskrediet had gevraagd omwille van zijn gezinssituatie.

47.

Rekening houdende met al deze elementen , ook in het licht van de overwegingen in de randnummers 43 en 44 , zijn de feiten die de heer G aanvoert niet van aard om werkelijk het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria te kunnen doen vermoeden.

Deze vordering is bijgevolg ongegrond.

De vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag

48.

Deze vordering is gesteund op de CAO nr. 109 van 12 februari 2014 *betreffende de motivering van het ontslag*.

⁵ Door de heer G vrij vertaald uit het de oorspronkelijke mail in het Engels: *“Yesterday , I had a constructive meeting with N and R.*

Raf considers you as a driven and energetic worker, as the key account for the Spanish team and a great support for the product business ”. (stuk 4 d G).

Artikel 9 van de cao nr. 109 bepaalt: “§ 1. De werkgever is in geval van een kennelijk onredelijk ontslag een schadevergoeding aan de werknemer verschuldigd.

§ 2. De schadevergoeding die aan de werknemer wordt toegekend, stemt overeen met minimaal 3 weken loon en maximaal 17 weken loon.

§ 3. De schadevergoeding is niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentie-vergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.”.

De heer G kan bijgevolg geen aanspraak maken op deze vergoeding bovenop de vergoeding op basis van de cao nr. 103 wegens tijdskrediet. Hij vordert deze vergoeding ook slechts in ondergeschikte orde, voor zover de vergoeding op basis van de cao nr. 103 niet zou worden toegekend.

Achterstallige bonus en vakantiegeld bij uitdiensttreding en saldo verbrekingsvergoeding

49.

De heer G maakt aanspraak op een bijkomende bonus gelijk aan 2.502,30 euro bruto voor zijn prestaties in 2018 en het vakantiegeld bij uitdiensttreding op dit saldo, hetzij 383,85 euro bruto en een verhoging van het basisloon voor de berekening van de opzeggingsvergoeding op basis van deze aanvullende bonus.

De vennootschap betwist deze vorderingen.

50.

De beide partijen verwijzen naar de bepalingen van artikel 4.3 van de arbeidsovereenkomst van 31 januari 2013: “De bediende treedt toe tot het bonusplan van de business unit waartoe hij behoort. De bonus wordt berekend overeenkomstig de regels van dit plan.” .

Zij bevestigen dat er jaarlijks een bonusplan ‘Thermal Sales Incentive Plan (SIP)’ werd overeengekomen tussen partijen, waarin de targets werden vastgelegd en dat een bonus werd betaald indien de targets werden behaald. De vennootschap legt de plannen voor 2017 en 2018 neer (stukken 14 en 15).

51.

De vennootschap licht in haar conclusies toe:

- Voor appellant was de Target Accountability Zone ‘Thermal Europe, Spain/ Portugal BIS and IHS’. De sales target voor 2018 werd vastgesteld op een bedrag van 1.632.553 USD (stuk 15).
- Bij het bereiken van de targets kon appellant aanspraak maken op een bonus van 7,5% van zijn jaarloon, zijnde 3.128 EUR bruto (stuk 15).

- Daar appellant de doelstellingen voor 2018 niet volledig behaalde, werd hem in maart 2019 niet het volledige bedrag van 3.128 EUR bruto betaald, doch een bonus van 625,7 EUR in overeenstemming met zijn prestaties in 2018.

Met een brief van zijn vakorganisatie van 26 februari 2020 had de heer G uitleg gevraagd over de berekening van de bonus, waarop de vennootschap als volgt had geantwoord (officiële brief van 26 maart 2020 van haar raadsman):

“1. Bonus 2018 betaald in maart 2019 (625,7 EUR)

Deze sales bonus (SIP) heeft inderdaad betrekking op de prestaties in 2018.

De heer G kon een SIP bonus van 7,5% van zijn jaarloon verdienen, ofwel een bedrag van 3.128 euro.

Om deze bonus te verdienen, diende hij 3 doelstellingen te behalen:

- Omzet: (= 6%): Hij moest 90% van deze doelstelling behalen om recht te hebben op uitbetaling van dit stuk. Hij behaalde 88,9%, waarvoor hij geen uitbetaling heeft gekregen.

- Key Sales Objective (KSO) – Win Rate (= 0,75%): Hij heeft in Q1, Q2 en Q3 zijn doelstellingen behaald (= 3 x 156,42 euro = 469,27 euro).

- KSO – Funnel (= 0,75%): Hij heeft enkel in Q1 zijn doelstelling bereikt (= 1 x 156,42 euro).”

52.

De heer G heeft het gedetailleerde bonusplan voor het jaar 2018 ondertekend op 16 juli 2018 (stuk 15 vennootschap). Hij heeft de geldigheid van het plan niet betwist in de opeenvolgende brieven van zijn vakorganisatie.

Hij heeft dus ingestemd met de verkoopsdoelstellingen (targets) , zowel wat betreft de bedragen, de percentages als de sector en de berekeningswijze van zijn bonus.

Dit akkoord was bindend.

De heer G bewijst niet dat de vennootschap zou hebben meegedeeld dat op het einde van het jaar dit bonusplan en meer bepaald de targets herbekeken zouden worden.

53.

De heer G voert verder het volgende aan:

- dat hem een target werd opgelegd in een werkingsgebied waar hij nauwelijks in opereerde,
- dat het bedrag van de te behalen target buiten proportie zou zijn vergeleken bij de target van 2017 die 75.846 dollar bedroeg;
- dat het plan werd ondertekend op een ogenblik dat al twee kwartalen gepasseerd waren.

Hij verwijst daarbij naar de volgende bepalingen van het Oud Burgerlijk Wetboek, dat van toepassing was in 2018:

Art. 1168. Een verbintenis is voorwaardelijk, wanneer men deze doet afhangen van een toekomstige en onzekere gebeurtenis, hetzij door de verbintenis op te schorten totdat de gebeurtenis zal plaatshebben, hetzij door ze teniet te doen, naargelang de gebeurtenis plaatsheeft of niet plaatsheeft.

Art. 1172. Iedere voorwaarde die bestaat in iets dat onmogelijk is, of met de goede zeden strijdig is of door de wet verboden, is nietig en maakt de overeenkomst die ervan afhangt, nietig.

54.

Niets belette de partijen om in juli 2018 de doestellingen voor het betalen van een bonus, die sinds de aanvang van dat jaar van toepassing waren , schriftelijk te bevestigen en daarbij impliciet overeen te komen dat inmiddels een aantal doelstellingen niet bereikt waren waardoor uiteindelijk geen volledige bonus zou worden betaald. Artikel 1168 Oud Burgerlijk Wetboek staat een dergelijke overeenkomst niet in de weg.

De heer G kende de onderneming sinds 2013 en wist dat de targets verhoogd waren en in 2018 niet alleen “product sales”, maar ook “ project sales” in de industriële markt en de bouwnijverheid omvatten.

Door dit plan zonder voorbehoud te tekenen, ging hij er klaarblijkelijk zelf van uit dat de cijfers niet onmogelijk te realiseren waren. Indien de voorwaarde onmogelijk te realiseren zou zijn geweest, zou er overigens geen geldige verbintenis tot het betalen van een bonus zijn geweest (artikel 1172 Oud Burgerlijk Wetboek).

55.

Voor het eerst in deze procedure beweert de heer G dan dat hij zijn doelstellingen wel zou behaald hebben. Hij bewijst dit niet en hij kon nochtans tijdens zijn tewerkstelling het bereiken van de doelstellingen in 2018 nagaan. Uit zijn vele e-mails blijkt overigens dat hij veelvuldig opkwam voor zijn rechten. De enkele email met felicitaties aan het Spaanse team waarmee hij samenwerkte, toont niet aan dat hij de doelstellingen bepaald in zijn bonusplan zou hebben behaald.

56.

Deze vorderingen zijn bijgevolg ongegrond.

VI. De beslissing van het arbeidshof

Het hof verklaart het hoger beroep ontvankelijk en in de volgende mate gegrond.

Het hof hervormt het bestreden vonnis.

Het hof verklaart de vorderingen van de heer G ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond.

Het hof veroordeelt de vennootschap tot betaling van 32.043,67 euro bruto ten titel van forfaitaire schadevergoeding wegens inbreuk op de ontslagbescherming wegens tijdskrediet, te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke intresten vanaf 28 maart 2019.

Het hof veroordeelt de vennootschap tot de afgifte van de overeenstemmende loonstaat, onder verbeurte van een dwangsom van 25 euro per dag vertraging van aflevering.

Zegt dat de dwangsom zal worden verbeurd met ingang van twee maanden na de betekening van het arrest.

Zegt dat de dwangsom niet zal verschuldigd zijn boven het bedrag van 2.500 euro.

Het hof veroordeelt de vennootschap tot de kosten van het geding in eerste aanleg en in hoger beroep.

Het hof legt de bijdrage van 20 euro in eerste aanleg en 22 euro in hoger beroep voor het fonds voor juridische tweedelijnsbijstand ten laste van de vennootschap, die reeds betaald werden en terug te betalen aan de heer G.

Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door :

Carla CORBISIER, kamervoorzitter,
Erik VAN LAER, raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Andre LEURS, plv raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
Bijgestaan door Kelly CUVELIER, griffier

Kelly CUVELIER, Andre LEURS, Erik VAN LAER, Carla CORBISIER

en uitgesproken op de openbare zitting van 2 april 2024 van de 3^{de} kamer waar aanwezig waren :

Carla CORBISIER, kamervoorzitter,
Dirk VAN DEN BROECKE, griffier

Dirk VAN DEN BROECKE

Carla CORBISIER