

# Hof van Cassatie van België

## Arrest

Nr. S.24.0046.N

**RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING**, met kantoor te 1000 Brussel, Keizerslaan 7, ingeschreven bij de KBO onder het nummer 0206.737.484,

eiser,

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

**tegen**

**Y.L.**,

verweerder.

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

Het cassatieberoep is gericht tegen het arrest van het arbeidshof te Gent, afdeling Brugge, van 16 mei 2024.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft op 11 december 2025 een schriftelijke conclusie neergelegd.

Raadsheer Ann De Wolf heeft verslag uitgebracht.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft geconcludeerd.

## **II. CASSATIEMIDDELEN**

De eiser voert in zijn verzoekschrift dat aan dit arrest is gehecht, twee middelen aan.

## **III. BESLISSING VAN HET HOF**

### ***Beoordeling***

#### *Eerste middel*

1. Artikel 44 Werkloosheidsbesluit bepaalt dat, om uitkeringen te kunnen genieten, de werkloze wegens omstandigheden onafhankelijk van zijn wil zonder arbeid en zonder loon moet zijn.

Krachtens artikel 51, tweede lid, § 1, 1<sup>o</sup>, van hetzelfde besluit moet onder werkloosheid wegens omstandigheden afhankelijk van de wil van de werknemer worden verstaan, het verlaten van een passende dienstbetrekking zonder wettige reden.

2. De werknemer die zelf een einde aan de arbeidsovereenkomst maakt, is niet werkloos wegens omstandigheden onafhankelijk van zijn wil, tenzij zijn ontslag het gevolg is van omstandigheden welke van die aard zijn dat van hem redelijkerwijze niet kan worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren.

Dat een bedrijfs-cao in het kader van een herstructurering de mogelijkheid biedt om het bedrijf te verlaten, is op zich geen omstandigheid die de werkloze verplicht om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen, tenzij wanneer aan de hand van de feiten wordt aangetoond dat de werknemer geen andere keuze had dan de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

3. De appelrechters stellen vast en oordelen dat:

- hoewel de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord tot stand is gekomen en de werknemer deze beslissing bovendien niet onvoorbereid nam, dit moet bekeken worden in het licht van de heel grondige herstructurering, inclusief de afvloeiing van 1.000 voltijdse equivalenten, waartoe Belfius werd verplicht door de Europese Commissie en dewelke zij onder het toezicht van de NBB diende door te voeren;
- uit de ondertekening van de ondernemings-cao blijkt dat de vakorganisaties akkoord gingen met de door Belfius vastgestelde slechte economische situatie van het bedrijf, zoals vermeld in het herstructureringsplan, met de noodzaak tot herstructurering met vrijwillige beëindigingen van de arbeidsovereenkomsten en/of gedwongen ontslagen;
- de herstructurering bewezen is door de vele beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die Belfius effectief doorvoerde;
- de verweerder dus moest kiezen tussen ofwel meegaan in het herstructureringsplan met de zekerheid van nog negen jaar in dienst te blijven dan wel allicht het risico lopen op een onmiddellijk ontslag;
- zijn perspectieven beduidend minder aantrekkelijk waren indien hij niet meeding in de vertrekregeling;
- elke rechtgeaarde, rationeel denkende werknemer dezelfde beslissing als verweerder zal nemen;
- de ondernemings-cao hem geen andere keuze gaf dan op dit stelsel in te gaan en deze keuze zich aan hem opdrong.

4. De appelrechters die hun beslissing dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvrijwillig was, laten steunen op de loutere reden dat de verweerder het risico liep te worden ontslagen en zijn perspectieven dus minder aantrekkelijk waren waardoor hij geen andere keuze had dan in te stemmen met de regeling van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord, verantwoordten hun beslissing niet naar recht.

Het middel is gegrond.

***Dictum***

Vernietigt het bestreden arrest.

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

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

Verwijst de zaak naar het arbeidshof te Brussel.

Dit arrest is gewezen te Brussel door het Hof van Cassatie, derde kamer, samengesteld uit sectievoorzitter Bart Wylleman, als voorzitter, en de raadsheren Ilse Couwenberg, Sven Mosselmans, Ann De Wolf en Eva Van Hoorde, en in openbare rechtszitting van 16 februari 2026 uitgesproken door sectievoorzitter Bart Wylleman, in aanwezigheid van advocaat-generaal Henri Vanderlinden, met bijstand van griffier Mike Van Beneden.

M. Van Beneden

E. Van Hoorde

A. De Wolf

S. Mosselmans

I. Couwenberg

B. Wylleman

**VOORZIENING IN CASSATIE**

Voor: De **RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING**, openbare instelling, met ondernemingsnummer 0206.737.484, met zetel te 1000 Brussel, Keizerslaan 7,

eiser tot cassatie,

bijgestaan en vertegenwoordigd door Meester Caroline DE BAETS, advocaat bij het Hof van Cassatie, kantoor houdende te 1150 Sint-Pieters-Woluwe, Laurierlaan 1, waar keuze van woonplaats wordt gedaan.

Tegen: De heer **Y.L.**,

verweerder in cassatie.

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

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

Hooggeachte Dames en Heren,

Eiser tot cassatie heeft de eer het op tegenspraak tussen partijen gewezen arrest van de zesde kamer van het Arbeidshof Gent, afdeling Brugge, van 16 mei 2024 (rolnummer 2023/AR/65) aan Uw beoordeling te onderwerpen.

## **FEITEN EN PROCEDUREVOORGAANDEN**

1.

Verweerder (geboren op 20 februari 1958) was werknemer bij Belfius sinds 1 september 1987.

Ingevolge de bankencrisis van 2008 diende Belfius een aantal herstelmaatregelen te nemen. In dat kader werd op 10 juli 2013 een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten.

In uitvoering hiervan werd aan verweerder de mogelijkheid geboden om in te stappen in een regeling van vervroegde uittreding, bestaande in een regime van halftijds tijdskrediet met een aanvullende rente tot het ogenblik waarop hij zou voldoen aan de voorwaarden om met vervroegd pensioen te gaan of uiterlijk bij het bereiken van de leeftijd van 63 jaar. Op dat ogenblik zou hij het kapitaal van het aanvullend pensioen moeten opnemen, maar indien hij bij het bereiken van de leeftijd van 63 jaar nog niet zou voldoen aan de voorwaarden om met vervroegd pensioen te gaan, zou hij tot aan de vervulling van die voorwaarden een aanvullende rente ontvangen via het pensioenfonds.

Verweerder stemde in met die vervroegde vertrekregeling en sloot hieromtrent op 8 december 2014 een individuele overeenkomst af. Aldus genoot hij voor de periode van 29 december 2014 t/m 28 februari 2021 (maand waarin hij de leeftijd van 63 jaar bereikte) van een halftijds tijdskrediet met aanvullende vergoeding. Zijn arbeidsovereenkomst kwam in onderling akkoord ten einde op het einde van dat tijdskrediet, en dus op 28 februari 2021. Bovenop het kapitaal van het aanvullend pensioen dat hierdoor vrijkwam, ontving verweerder een aanvullende rente omdat hij

3

wegens wijzigingen in het pensioenstelsel nog niet met vervroegd pensioen kon gaan op 1 maart 2021.

2.

Verweerder diende een C4-formulier in met het oog op het bekomen van werkloosheidsuitkeringen vanaf 1 maart 2021. Bij beslissing van 14 april 2021 besliste eiser dat verweerder voor de periode vanaf 1 maart 2021 geen aanspraak kon maken op werkloosheidsuitkeringen omdat hij niet zonder loon was.

Tegen de voormelde beslissing stelde verweerder beroep in.

Na bij tussenvonnis van 31 augustus 2022 dat beroep ontvankelijk te hebben verklaard, verklaarde de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Kortrijk, bij vonnis van 4 mei 2023, het beroep ook gegrond. Volgens de rechtbank voldeed verweerder aan de voorwaarden voor het recht op uitkeringen omdat, volgens de rechtbank, zijn arbeidsovereenkomst beëindigd werd in omstandigheden onafhankelijk van zijn wil en omdat de aanvullende rente die hij vanaf dat ogenblik ontving, een aanvullende vergoeding op een sociale zekerheidsuitkering uitmaakt:

Tegen dat vonnis tekende eiser hoger beroep aan, dat evenwel bij arrest van het Arbeidshof Gent, afdeling Brugge, ongegrond werd verklaard. Bij bevestiging van het eerste vonnis, werd de bestreden beslissing van eiser derhalve vernietigd en werd voor recht gezegd dat verweerder recht heeft op werkloosheidsuitkeringen vanaf 1 maart 2021 en dat er geen aanleiding bestaat tot toepassing van de sanctie van artikel 52 van het Werkloosheidsbesluit.

3.

Tegen dat arrest wendt eiser volgende cassatiemiddelen aan.

## **EERSTE MIDDEL TOT CASSATIE**

### **Geschonden wetsbepalingen**

- artikel 149 van de Grondwet
- artikel 1109 oud Burgerlijk Wetboek (thans artikel 5.33 Burgerlijk Wetboek)
- artikel 7, §1, derde lid, i) van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (hierna: de Besluitwet)
- de artikelen 44 en 51, §1, eerste lid en tweede lid, 1° van het Koninklijk Besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (hierna: het Werkloosheidsbesluit)

### **Aangevochten beslissing en motieven**

Het hoger beroep van eiser ongegrond verklarend en het eerste vonnis bevestigend, vernietigt het bestreden arrest de bestreden beslissing van eiser en zegt het voor recht dat verweerder voor de periode vanaf 1 maart 2021 recht heeft op werkloosheidsuitkeringen en er geen aanleiding bestaat tot toepassing van artikel 52 van het Werkloosheidsbesluit. Het beslist hiertoe na op grond van navolgende motieven te hebben beslist dat verweerder niet onvrijwillig werkloos is geworden (arrest pp. 13 t/m 16):

#### **“5. BESPREKING**

1.

(...)

*Twee vragen dringen zich hierbij op, namelijk:*

- was [verweerder] vanaf 1 maart 2021 vrijwillig werkloos?
- was [verweerder] vanaf 1 maart 2021 zonder loon?

2.

*In casu betreft het de beëindiging van een arbeidsovereenkomst in onderling overleg, dit in het kader van een herstructureringsplan, zodat het recht op werkloosheidsuitkeringen dient te worden beoordeeld op grond van de artikelen 44 en 46 van het Werkloosheidsbesluit.*

*Artikel 44 van het Werkloosheidsbesluit bepaalt dat, om werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten, de werknemer om redenen onafhankelijk van zijn wil zonder arbeid en zonder loon moet zijn.*

*Op de vraag of [verweerder] onvrijwillig zonder arbeid is, treedt het arbeidshof de visie van de eerste rechter bij.*

*Het behoort tot de essentiële verantwoordelijkheid van de werkgever om, in geval van economische problemen, de nodige herstructureringen door te voeren in overleg met de bevoegde paritaire organen – wat hier is gebeurd – en daarbij onder meer ook de meest adequate middelen te kiezen tot behoud van een concurrentiële marktpositie, om zodoende het verder bestaan van het bedrijf te verzekeren, voornamelijk door een verbetering van de productiviteit en een verlaging van de arbeidskosten, zoals dit uitdrukkelijk overeengekomen werd in een ondernemings-cao.*

*Hoewel niet kan betwist worden dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord tot stand is gekomen (de ondernemings-cao voorzag overigens in het afsluiten van een individuele overeenkomst met elke werknemer die bereid was in de vertrekregeling in te stappen), dient dit toch te worden bekeken in het licht van de héél grondige herstructurering, inclusief de afvloeiing van 1.000 FTE's, waartoe Belfius werd verplicht door de Europese Commissie en dewelke zij onder het toezicht van de NBB diende door te voeren.*

*Een herstructurering is een feit met een economische grondslag, waarover de werkgever de beslissingsbevoegdheid heeft (...). Hier was de herstructurering niet eens vrijwillig, maar opgelegd van hogerhand.*

*Dat de vakorganisaties akkoord gingen met de door Belfius vastgestelde slechte economische situatie van het bedrijf, zoals vermeld in het herstructureringsplan, met de noodzaak tot herstructurering met vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomsten en/of gedwongen ontslagen, blijkt uit de ondertekening van de ondernemings-cao waarin onder meer afspraken werden gemaakt omtrent de flexibilisering van de arbeidsorganisatie.*

*Die herstructurering wordt in casu ook bewezen door de vele beëindigingen van de arbeidsovereenkomsten die effectief werden doorgevoerd door Belfius, alsook door de voorgebrachte stukken. Deze herstructurering wordt overigens ook op geen enkel moment betwist door de partijen.*

*[Verweerder] kon dus 'kiezen' (sic) tussen de pest en de cholera, zijnde (allicht) het risico lopen op een onmiddellijk ontslag door de werkgever, ofwel meegaan in het herstructureringsplan en bijgevolg opteren voor het halftijds tijdscrediet, waardoor hij eigenlijk de zekerheid had nog een negental jaar in dienst te kunnen blijven.*

*Allicht zal elke rechtgeaard, rationeel denkende werknemer dezelfde beslissing nemen die ook door [verweerder] werd genomen en dewelke zich eigenlijk ook aan hem opdrong. Wanneer moet 'gekozen' (resic) worden tussen onmiddellijk ontslag en een halftijdse tewerkstelling die nog circa 9 jaar kan behouden blijven, dan is de keuze snel gemaakt.*

*Bovendien heeft [verweerder] deze beslissing niet onvoorbereid genomen, aangezien vooraf contact werd opgenomen met de RVP om te weten te komen vanaf welke datum hij in aanmerking kwam om vervroegd met pensioen te gaan.*

*Artikel 51 van het Werkloosheidsbesluit bepaalt wat moet worden verstaan onder “werkloosheid wegens omstandigheden onafhankelijk van de wil van de werknemer”, onder andere:*

*1° het verlaten van een passende dienstbetrekking zonder wettige reden;*

*2° het ontslag dat het redelijke gevolg is van een foutieve houding van de werknemer.*

*De werknemer die zelf een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst is niet werkloos wegens omstandigheden onafhankelijk van zijn wil, tenzij zijn ontslag het gevolg is van omstandigheden welke van die aard zijn dat van hem niet redelijkerwijze kan worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren (...).*

*De wettige reden voor een werkverlating moet op objectieve wijze vastgesteld worden en kan niet afhangen van het zelfs wettig vertrouwen van de werknemer in het bestaan van een dergelijke reden (...).*

*Het enkele feit van het bestaan van een bedrijfs-cao waardoor de mogelijkheid wordt bekomen om in het kader van een herstructurering het bedrijf vervroegd te verlaten, is op zich onvoldoende om een wettige reden aan te nemen, tenzij wanneer aan de hand van de feiten wordt aangetoond dat de werknemer geen keuze had (...).*

*Zoals hierboven reeds aangehaald, heeft [verweerder] niét gekozen voor de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, hetgeen in het kader van een gedwongen ontslag (allicht) het geval zou geweest zijn, maar opteerde hij ‘voor het minste kwaad’, namelijk een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op (lange) termijn, namelijk tegen de datum waarop hij de leeftijd van 63 jaar zou bereiken en aanspraak zou kunnen maken op vervroegd pensioen, zijnde negen jaar na het afsluiten van de overeenkomst inzake de vertrekregeling. Dit bood hem met andere woorden dus eigenlijk werkzekerheid tot aan de leeftijd van 63 jaar.*

*Dit waren eigenlijk de échte keuzemogelijkheden die de ondernemings-cao hem bood en [verweerder] toont naar het oordeel van het arbeidshof aan dat hij eigenlijk geen andere keuze had dan op dit stelsel in te gaan. Zijn perspectieven waren beduidend minder ‘aantrekkelijk’ indien hij niet meeging in deze vertrekregeling, hetgeen een voldoende reden is in de zin van artikel 51 van het Werkloosheidsbesluit om in te stemmen met het verlaten van een passende dienstbetrekking negen jaar later.*

*Feit is overigens dat, indien de wettelijke pensioenregeling na het ondertekenen van het akkoord niet gewijzigd zou zijn, [verweerder] nooit een aanvraag tot het bekomen van werkloosheidsuitkeringen zou hebben moeten indienen, aangezien hij bij een ongewijzigde wetgeving gewoon vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 28 februari 2021, vanaf 1 maart 2021, voldeed aan de voorwaarden om met vervroegd pensioen te gaan.*

*Het Arbeidshof oordeelt bijgevolg dat in hoofde van [verweerder] niet kan gesteld worden dat hij onvrijwillig werkloos zou zijn.*

3.

(...)

*Aangezien wordt geoordeeld dat er geen sprake is van een vrijwillige werkverlating, dus evenmin van het feit dat [verweerder] vrijwillig werkloos zou zijn in de zin van artikel 51 van het Werkloosheidsbesluit én [verweerder] bovendien wel degelijk zonder loon was, is er ook geen reden om in toepassing van artikel 52 van het Werkloosheidsbesluit een sanctie op te leggen.*

*Immers, [verweerder] heeft destijds niet ingestemd met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de bedoeling werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten.*

*In de gegeven omstandigheden kon van [verweerder] niet worden verwacht dat hij niét akkoord zou gaan met de beëindigingswijze waarvan het initiatief bij Belfius lag (...), dit in het kader van een gigantische herstructurering dat de werkgever verplicht (en onder toezicht) diende door te voeren (...).*

*Het hoger beroep van [eiser] dient dan ook als ongegrond te worden afgewezen.”*

## **Grieven**

1.

Luidens artikel 7, §1, derde lid, i) van de Besluitwet heeft de eiser, onder de voorwaarden die de Koning bepaalt, tot taak met behulp van de te dien einde opgerichte of nog op te richten organismen aan de *onvrijwillige werklozen* en hun gezin de uitbetaling van de hun verschuldigde uitkeringen te verzekeren.

Artikel 44 van het Werkloosheidsbesluit bepaalt dat om uitkeringen te kunnen genieten, de werkloze *wegens omstandigheden onafhankelijk van zijn wil* zonder arbeid en zonder loon moet zijn.

Artikel 51, §1, eerste lid, van het Werkloosheidsbesluit bepaalt dat de werknemer die *werkloos is of wordt wegens omstandigheden afhankelijk van zijn wil* kan uitgesloten worden van het genot van de uitkeringen overeenkomstig de artikelen 52 tot 54. Luidens het tweede lid, 1°, van

hetzelfde artikel 51, §1, wordt onder “*werkloosheid wegens omstandigheden afhankelijk van de wil van de werknemer*” verstaan: het verlaten van een passende dienstbetrekking zonder wettige reden.

Uit deze bepalingen volgt dat enkel de werkloze wiens arbeidsovereenkomst onvrijwillig wordt beëindigd recht heeft op werkloosheidsuitkeringen en dat er sprake is van een onvrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst wanneer deze buiten de wil van de werknemer is gebeurd of in omstandigheden die zijn wil aantasten.

## 2.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord, bij een individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer waarbij de werknemer ingaat op de hem geboden mogelijkheid om in te stappen in een regeling van vervroegde uittreding, ook indien dit kadert in een herstructurering, gebeurt niet buiten de wil van de werknemer en is dus niet onvrijwillig.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van een dergelijke individuele overeenkomst is niet onvrijwillig door de loutere omstandigheid dat indien de werknemer niet op die geboden mogelijkheid zou zijn ingegaan, zijn perspectieven minder aantrekkelijk waren en hij wellicht het risico liep dat zijn arbeidsovereenkomst onmiddellijk zou worden beëindigd (zie Arbh. Brussel 27 mei 2010, *JTT* 2011, 12, waarnaar verwezen in W. van Eeckhoutte, *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht met fiscale notities*, Wolters Kluwer Belgium, 2023, p. 1274, nr. 2561).

Zij is evenmin onvrijwillig door de omstandigheid dat de werknemer op het ogenblik dat zijn arbeidsovereenkomst een einde neemt (*in casu* bij het bereiken van de leeftijd van 63 jaar), niet vervroegd met pensioen kon gaan omwille van een wetswijziging terzake, in tegenstelling tot wat hij had gehoopt of verwacht, tenzij die hoop of verwachting het resultaat is van een wilsgebrek (dwaling, bedrog of geweld) waardoor de overeenkomst van vervroegde uitdiensttreding nietig zou zijn (zie artikel 1109 oud Burgerlijk Wetboek).

## 3.

Het bestreden arrest, dat uitdrukkelijk vaststelt dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst “*in onderling akkoord is tot stand gekomen*” (p. 13, laatste al. en p.14, al. 4) en “*niet onvoorbereid*” (p. 15, al. 2), is dan ook niet wettig verantwoord waar het beslist dat die beëindiging onvrijwillig was en er een wettige reden was om in te stappen in de regeling van vervroegde uittreding, met name het feit dat indien hij dat niet deed, “*zijn perspectieven beduidend minder ‘aantrekkelijk’ waren*” (p. 15, laatste al.) nu hij “*(allicht) het risico (liep) op een onmiddellijk ontslag*” (p. 14, laatste al.) (schending van artikel 7, §1, derde lid, i) van de Besluitwet en van de artikelen 44 en 51, §1, eerste lid en tweede lid, 1° van het Werkloosheidsbesluit).

#### 4.

In zoverre de appelrechters zouden hebben geoordeeld dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de verweerder bij het bereiken van de leeftijd van 63 jaar onvrijwillig is omdat hij hoopte of verwachtte op dat ogenblik vervroegd met pensioen te kunnen gaan terwijl dat omwille van een wetwijziging niet mogelijk is gebleken (p. 15, al. 2 en p. 16, al. 2), is het bestreden arrest evenmin wettig verantwoord bij gebrek aan vaststelling dat die hoop of verwachting het resultaat is van dwaling, bedrog of geweld (schending van artikel 7, §1, derde lid, i) van de Besluitwet, van de artikelen 44 en 51, §1, eerste lid en tweede lid, 1° van het Werkloosheidsbesluit, en van artikel 1109 oud Burgerlijk Wetboek (thans artikel 5.33 Burgerlijk Wetboek)).

Minstens is het bestreden arrest in dat geval niet regelmatig gemotiveerd, bij gebrek aan antwoord op de conclusie van eiser waarin was aangevoerd dat in de door verweerder ondertekende overeenkomst van 8 december 2014 een bepaling was opgenomen voor het geval verweerder niet aan de voorwaarden voor een vervroegd pensioen zou voldoen, zodat verweerder met die mogelijkheid rekening heeft gehouden en ondanks die onzekerheid toch voor een maatregel van vervroegde uittreding heeft gekozen (conclusie eiser, p. 6, midden) (schending van artikel 149 van de Grondwet).

## **TWEEDE MIDDEL**

### **Geschonden wetsbepalingen**

- de artikelen 5.64, 8.1.9°, 8.7, 8. 29, 8.17 en 8.18 van het Burgerlijk Wetboek
- artikel 23 van het Gerechtelijk Wetboek
- de artikelen 44, 46, §1, eerste lid, 5° en vierde lid, en 137, eerste lid, 1° van het Koninklijk Besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (hierna: het Werkloosheidsbesluit)
- de artikelen 37, 37/2 (voorheen artikel 82) en 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet.
- artikel 3, §1, 1° van de Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige voordelen inzake sociale zekerheid (hierna: de Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen)

### **Aangevochten beslissing en motieven**

Het hoger beroep van eiser ongegrond verklarend en het eerste vonnis bevestigend, vernietigt het bestreden arrest de bestreden beslissing van eiser en zegt het voor recht dat verweerder vanaf 1 maart 2021 recht heeft op werkloosheidsuitkeringen en er geen aanleiding bestaat tot toepassing van artikel 52 van het Werkloosheidsbesluit. Het beslist hiertoe na op grond van navolgende motieven te hebben beslist dat verweerder, benevens het feit dat hij niet onvrijwillig werkloos is geworden, ook zonder loon was (arrest pp. 16 t/m 19):

#### **“5. BESPREKING**

1.

(...)

*Twee vragen dringen zich hierbij op, namelijk:*

- was [verweerder] vanaf 1 maart 2021 vrijwillig werkloos?
- was [verweerder] vanaf 1 maart 2021 zonder loon?

2.

(...)

3.

*Voorts rest nog de vraag of [verweerder] zonder loon was.*

*Wordt als loon beschouwd, de vergoeding waarop de werknemer aanspraak kan maken uit hoofde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarbij een uitzondering wordt gemaakt voor de vergoeding voor morele schade en de vergoeding die wordt toegekend ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering (artikel 46, §1, 5° van het Werkloosheidsbesluit).*

*Voor de toepassing van artikel 46, §1, 5° wordt beschouwd als een vergoeding die wordt toegekend ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen, (het gedeelte van) de vergoeding (dat) die wordt toegekend ingevolge de uitdiensttreding van een onvrijwillige werkloze, indien wordt voldaan aan volgende voorwaarden:*

- *de vergoeding werd door de partijen niet aangemerkt als een opzeggingsvergoeding;*
- *(het gedeelte van) de vergoeding kan niet in de plaats treden van de voordelen toegekend in het kader van een normale ontslagregeling, aangezien deze laatste voordelen daadwerkelijk werden toegekend.*

*In de bijlage van 8 december 2014 aan de arbeidsovereenkomst (zijnde de overeenkomst met betrekking tot het halftijds tijdskrediet, wordt onder artikel 3.3 vermeld dat na het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer zich ertoe verbindt het kapitaal van het aanvullend pensioenplan op te nemen.*

*Voorts wordt voorzien dat de werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst zal genieten van een tijdelijke aanvullende rente die in maandelijkse schijven zal worden uitbetaald tot aan de datum waarop voldaan wordt aan de voorwaarden om vervroegd met pensioen te gaan, indien dit nog niet het geval zou zijn op het moment dat hij de leeftijd van 63 jaar heeft bereikt.*

*In de overeenkomst wordt nog voorzien dat, mocht door een wetwijziging de wettelijke pensioenleeftijd worden verhoogd, Belfius zich ertoe verbindt de periode voor de uitbetaling van de rente te verlengen totdat de nieuwe wettelijke pensioenleeftijd wordt bereikt. Dit maakt eigenlijk een herneming uit van artikel 13 §2 van de ondernemings-cao van 10 juli 2013, waarin deze afspraak ook reeds werd vastgelegd.*

*Met de eerste rechter moet worden vastgesteld dat de ondernemings-cao van 10 juli 2013, net zoals de overeenkomst van 1 december 2014, de betaling van de rente niet uitdrukkelijk wordt gedefinieerd als een aanvulling op de werkloosheidsuitkering (wat geen noodzakelijke voorwaarde is voor de toepassing van artikel 46 §1, 5° van het Werkloosheidsbesluit), maar evenmin als loon:*

*Na het einde van de arbeidsovereenkomst neemt de medewerker het kapitaal van het aanvullend pensioenplan op en maakt Belfius Bank NV zich sterk dat hij vanwege een*

*pensioeninstelling een maandelijkse bruto aanvullende rente ontvangt, tot aan de datum waarop hij voldoet aan de voorwaarden voor het vervroegd wettelijk pensioen, indien hij op de leeftijd van 63 jaar nog niet aan deze voorwaarden zou voldoen.*

*Het wordt integendeel omschreven als het vestigen van een kapitaal bij een pensioenfonds, waarbij de rente het eventuele inkomstenverlies moet compenseren indien de werknemer op het moment waarop een einde komt aan de arbeidsovereenkomst nog niet de vervroegde pensioenleeftijd heeft bereikt.*

*Net zo min als het kapitaal van het aanvullend pensioenplan dat vrijkomt bij het einde van de arbeidsovereenkomst te beschouwen valt als loon dat een beletsel zou vormen voor het recht op werkloosheidsuitkeringen, zo ook kan de aanvullende rente die eigenlijk nadien, en bovenop dat kapitaal, nog enige tijd wordt uitbetaald door de pensioeninstelling omwille van het niet bereiken van de leeftijd om vervroegd met pensioen te kunnen gaan, beschouwd worden als loon, en dus als een reden om geen aanspraak te kunnen maken op werkloosheidsuitkeringen.*

*Het gaat om een (exceptionele) verderzetting van die aanvullende pensioenregeling die normaal gezien een einde neemt bij het einde van de arbeidsovereenkomst, maar waarbij Belfius er voor zorgt, middels betaling van een eenmalige extra premie aan de pensioeninstelling, dat de werknemer toch nog verder rechten blijft opbouwen in zijn extralegaal pensioen (en alleen daarin, zonder dat daardoor ook nog rechten worden opgebouwd voor het wettelijk pensioen), dit tot op het ogenblik dat hij voldoet aan de voorwaarden voor het vervroegd wettelijk pensioen.*

*Dat die rente maandelijks werd uitbetaald in plaats van in één keer bij het bereiken van de leeftijd waarop het vervroegd wettelijk pensioen kan worden opgenomen, verandert daar niets aan. Deze rente is daardoor niet als loon te beschouwen.*

*Gezien bovendien de omvang van die rente, is het duidelijk dat dit geenszins als loon kan worden bestempeld, maar maakt het in de gegeven omstandigheden naar het oordeel van het arbeidshof wel degelijk een aanvulling uit op de werkloosheidsuitkeringen (...):*

*De rente [...] is een uitkering die specifiek voorzien is vanwege onze groepsverzekeraar in het geval medewerkers hun AO beëindigen, maar ze geen pensioen kunnen nemen. [...].*

*Deze uitkering wordt belast als loon en is netto zeer laag en bijlange niet geschikt om te overbruggen tot aan het pensioen op 65 jaar (want vaak onder het minimum). In haar vorige dossiers werd dit door de RVA ook niet beschouwd als een inkomen.*

*In zekere zin kan het alleen maar als 'merkwaardig' worden omschreven dat binnen de RVA het WB-Kortrijk blijkbaar geïsoleerd staat met haar mening dat de maandelijkse rente die [verweerder] ontvangt vanaf 1 maart 2021, een vergoeding betreft dewelke dient te worden aanzien als loon in de zin van artikel 46 §1, 5° van het Werkloosheidsbesluit.*

*De eerste rechter wijst er op dat in het Werkloosheidsbesluit geen omschrijving voorkomt van het begrip loon, maar dat uit de stukken blijkt dat de jaarlijkse rente moet beschouwd worden als een aanvullende vergoeding op een sociale zekerheidsuitkering, namelijk:*

- *Het is geen vergoeding die in de plaats komt van de voordelen die normaliter worden toegekend bij een 'normale' ontslagregeling;*
- *In artikel 13 van de ondernemings-cao wordt verwezen naar de opname van het kapitaal van het aanvullend pensioenplan die door een pensioeninstelling wordt uitgekeerd als een rente;*
- *Ook de (andere) WB's oordeelden dat het om een aanvullend en niet om een wettelijk pensioen ging, zijnde een vergoeding die niet moet worden aangegeven en volledig cumuleerbaar is met werkloosheidsuitkeringen.*

*Terecht refereert de eerste rechter naar deel D.3.A van het C4-formulier. Onder "gegevens betreffende de vergoeding betaald n.a.v. de beëindiging van de tewerkstelling" – "de volgende vergoeding(en) werd(en) betaald" worden op de C4 volgende mogelijkheden weergegeven:*

*1. het normale loon tijdens de opzeggingstermijn*

*2. een opzeggingsvergoeding*

*3.A. een andere beëindigingsvergoeding*

*o [...]*

- o Een vergoeding toegekend ingeval de werknemer het werk heeft verlaten of de overeenkomst in onderling akkoord heeft beëindigd. Het betreft niet de situatie van ontslag door de werkgever, na raadpleging van de werknemers in het kader van een sociaal plan van herstructurering.*

*Ten onrechte stelt [eiser] dat dit deel van de C4 hier niet van toepassing is, aangezien er geen opzeggingstermijn werd voorzien, noch een opzeggingsvergoeding werd betaald.*

*Dat wordt evenwel op de C4 niet als voorwaarde gesteld. Er wordt énkél gevraagd welke vergoedingen betaald werden naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zijnde een opzeggingsvergoeding, het gewone loon tijdens de opzeggingstermijn, of een andere vergoeding?*

*Wat die "andere beëindigingsvergoeding" betreft, moet uit de C4 worden afgeleid dat het betalen van een 'andere vergoeding' naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst doordat de werknemer zelf het werk heeft verlaten of de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd, invloed zal (of kan) hebben op het recht op werkloosheidsuitkeringen, maar dat dit niet het geval zal zijn wanneer op die manier een einde komt aan de arbeidsovereenkomst indien dit kadert in een sociaal plan bij herstructurering.*

*Met andere woorden: een rente die wordt uitbetaald in het kader van een herstructurering, waarbij de werknemer instemt met de beëindiging (op termijn) van de arbeidsovereenkomst, is een vergoeding die toegekend wordt boven op de werkloosheidsuitkeringen waarmee het perfect cumuleerbaar is.*

*Dat blijkt uit de wettelijke bepalingen, uit de door partijen voorgelegde stukken, door de inhoud van de C4 en onrechtstreeks ook uit de houding die de andere RVA-kantoren hebben aangenomen betreffende de identieke situatie.*

(...)

*Het hoger beroep van [eiser] dient dan ook als ongegrond te worden afgewezen.”*

## **Grievens**

### **Eerste onderdeel**

1.

Artikel 44 van het Werkloosheidsbesluit bepaalt dat om uitkeringen te kunnen genieten, de werkloze wegens omstandigheden onafhankelijk van zijn wil zonder arbeid en zonder loon moet zijn.

Artikel 46, §1, eerste lid, 5° van het Werkloosheidsbesluit bepaalt dat voor de toepassing van artikel 44 inzonderheid als *loon* wordt beschouwd: *de vergoeding waarop de werknemer aanspraak kan maken uit hoofde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst*, met inbegrip van de vergoedingen in het kader van het niet-concurrentiebeding en van de uitwinningsvergoeding, *met uitzondering van de vergoeding wegens morele schade en de vergoeding die toegekend wordt ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering.*

Luidens artikel 46, §1, vierde lid, van het Werkloosheidsbesluit wordt voor de toepassing van het eerste lid, 5°, beschouwd als een *vergoeding die toegekend wordt ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering*, de vergoeding of het gedeelte van de vergoeding, toegekend ingevolge de uitdiensttreding van een onvrijwillig werkloze, *indien de navermelde voorwaarden vervuld zijn:*

- de vergoeding werd *door de partijen niet als opzeggingsvergoeding aangemerkt*;
- de vergoeding of het gedeelte van de vergoeding *kan niet in de plaats treden van de voordelen toegekend in het kader van een normale ontslagregeling, aangezien deze laatste voordelen daadwerkelijk werden toegekend.*

Uit artikel 44 volgt dat elke vergoeding die een werknemer ontvangt wegens de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst als loon te beschouwen is, tenzij zij strekt tot dekking van morele schade of wordt toegekend ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering. Uit artikel 46 blijkt dat dit laatste voor een onvrijwillig werkloze het geval is indien de vergoeding door de partijen niet als een opzeggingsvergoeding werd beschouwd en evenmin de plaats kan innemen van voordelen die in het kader van een normale ontslagregeling worden toegekend aangezien deze laatste voordelen daadwerkelijk werden toegekend.

## 2.

Een *normale ontslagregeling* zoals bedoeld in voormeld artikel 46, is de regeling van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorzien in de Arbeidsovereenkomstenwet, d.i. voor een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, met toekenning van een opzeggingstermijn (artikelen 37 e.v.) of met betaling van een opzeggingsvergoeding (artikel 39), waarbij partijen verplicht zijn de minimale opzeggingsduur te respecteren (artikel 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet) (zie Cass. 24 mei 2004, *JTT* 2004, 359, dat voor de normale ontslagregeling verwijst naar het toenmalige artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet).

De regeling van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die de werkgever en werknemer *in casu* in onderling akkoord zijn overeengekomen in uitvoering van een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in het kader van een herstructurering, is geen normale ontslagregeling. De daarin voorziene rente voor de periode tussen het einde van de arbeidsovereenkomst op het ogenblik dat de werknemer de leeftijd van 63 jaar heeft bereikt en het ogenblik waarop de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor het vervroegd wettelijk pensioen, moet beschouwd worden als *een voordeel dat de plaats inneemt van de voordelen toegekend in het kader van een normale ontslagregeling* en dus als loon.

Dit geldt des te meer wanneer die aanvullende rente, zoals het arrest aanneemt, "*het eventuele inkomstenverlies moet compenseren indien de werknemer op het moment waarop een einde komt aan de arbeidsovereenkomst nog niet de vervroegde pensioenleeftijd heeft bereikt*" (p. 17, al. 4) en deze uitkering als loon wordt belast (p. 18, al. 2).

3.

Het bestreden arrest, dat het voormelde aanneemt en dat vaststelt dat de tussen verweerder en zijn werkgever op 8 december 2014 gesloten individuele overeenkomst in artikel 3.3 voorziet in een aanvullende maandelijkse rente voor het geval de verweerder bij de beëindiging van de overeenkomst niet aan de wettelijke voorwaarden voor een vervroegd pensioen zou voldoen (door een wetswijziging die de wettelijke pensioenleeftijd zou verhogen) en dat dit een herneming uitmaakt van de afspraak opgenomen in artikel 13, §2 van de op 10 juli 2013 in de onderneming afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst (p. 16-17), beslist bijgevolg niet wettig dat die aanvullende rente een in artikel 46, §1, eerste lid, 5° en vierde lid, van het Werkloosheidsbesluit bedoelde aanvulling van de werkloosheidsuitkering uitmaakt en derhalve geen loon is zoals bedoeld in de artikelen 44 en 46, §1, eerste lid, 5° van het Werkloosheidsbesluit (schending van de voormelde artikelen 44 en 46, §1, eerste lid, 5°, en vierde lid, van het Werkloosheidsbesluit en van de artikelen 37, 37/2 (voorheen artikel 82) en 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet).

### Tweede onderdeel

1.

Artikel 3, §1, 1° van de Wet van 28 april 2003 op de aanvullende pensioenen definieert het *aanvullend pensioen* als het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene vóór of na de pensioenleeftijd, of de ermee overeenstemmende kapitaalswaarde, die op basis van de in een pensioenreglement of een pensioenovereenkomst bepaalde verplichte stortingen worden toegekend *ter aanvulling van een krachtens een wettelijke socialezekerheidsregeling vastgesteld pensioen*.

Uit die wetsbepaling volgt dat een rente toegekend aan een werknemer met het doel het inkomstenverlies te compenseren tussen het ogenblik waarop zijn arbeidsovereenkomst beëindigd wordt en het ogenblik waarop hij aan de voorwaarden voldoet om (al dan niet vervroegd) met pensioen te gaan (en dus voor een periode waarvoor hij nog geen recht op pensioen heeft), geen aanvulling op een wettelijk pensioen kan uitmaken.

De omstandigheid dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de nog niet pensioengerechtigde werknemer gepaard gaat met de opname van het kapitaal van het aanvullend pensioenplan dat bij zijn werkgever werd opgebouwd tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst met het doel te dienen als aanvulling op zijn (toekomstig) pensioen, doet hieraan geen afbreuk. De omstandigheid dat de bedoelde rente wordt uitbetaald via de pensioeninstelling van de werkgever, doet hieraan evenmin afbreuk.

2.

Het bestreden arrest, dat aanneemt dat de rente die de verweerder bij de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de leeftijd van 63 jaar ontving bovenop het kapitaal van het aanvullend pensioenplan dat hij op dat ogenblik diende op te nemen “*het eventuele inkomstenverlies moet compenseren indien de werknemer op het moment waarop een einde komt aan de arbeidsovereenkomst nog niet de gevraagde pensioenleeftijd heeft bereikt*” (p. 17, al. 4), beslist bijgevolg niet wettig dat die aanvullende rente een onderdeel (“*vestiging*” of “*verderzetting*”) van het aanvullend pensioen uitmaakt (p. 17) en dus geen loon is in de zin van de artikelen 44 en 46, §1, eerste lid, 5° Werkloosheidsbesluit (schending van artikel 3, §1, 1° van de Wet van 28 april 2003 op de aanvullende pensioenen en van de artikelen 44 en 46, §1, eerste lid, 5° en vierde lid, van het Werkloosheidsbesluit).

3.

In zoverre de appelrechters de ondernemings-CAO van 10 juli 2013 en de individuele overeenkomst van 8 december 2014 in die zin lezen dat de bedoelde aanvullende rente erin zou zijn omschreven als “*het vestigen van een kapitaal bij het pensioenfonds*” of als een “*(exceptionele) verderzetting van het aanvullend pensioenplan*” (p. 17, al. 4 en 6), miskennen zij ook de bewijskracht van die CAO en overeenkomst door er iets in te lezen dat er niet in staat en er een uitleg aan te geven die volstrekt onverenigbaar is met hun bewoordingen (schending van de artikelen 5.64, 8.17 en 8.18 van het Burgerlijk Wetboek).

In artikel 13, §2 van de ondernemings-CAO (zie bijgevoegd stuk 1) en artikel 3.3 van de individuele overeenkomst (zie bijgevoegd stuk 2) wordt de aan de werknemer toegekende rente tussen het ogenblik waarop zijn

arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en het ogenblik waarop hij voldoet aan de voorwaarden voor het vervroegd wettelijk pensioen, uitdrukkelijk onderscheiden van het kapitaal van het aanvullend pensioenplan dat de werknemer zich verbindt op te nemen bij de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst (en dat eventueel door bijkomende dienstjaren wordt verhoogd). De rente wordt er omschreven als een “aanvullende rente”, die de werknemer ontvangt naast of bovenop het kapitaal van het pensioenfonds dat door de werknemer is opgebouwd tot aan de beëindiging van zijn overeenkomst (ook tijdens de periode van halftijds krediet en eventueel verhoogd met bijkomende dienstjaren) voor het geval de werknemer op het ogenblik van de beëindiging van zijn overeenkomst nog niet met vervroegd pensioen kan gaan. De bedoelde rente wordt in de overeenkomst en CAO niet omschreven als de vestiging of verderzetting of onderdeel van het kapitaal van het pensioenplan, in tegenstelling tot wat de appelrechters daarin lezen.

### Derde onderdeel

1.

Het C4-formulier, dat krachtens artikel 137, eerste lid, 1° van het Werkloosheidsbesluit uiterlijk de laatste arbeidsdag door de werkgever aan de werknemer moet worden overhandigd, strekt ertoe eiser in de mogelijkheid te stellen na te gaan of en in welke mate de werknemer die werkloosheidsuitkeringen aanvraagt recht heeft op uitkeringen. Aldus moeten de in het formulier bedoelde gegevens betreffende de vergoedingen betaald naar aanleiding van de beëindiging van de overeenkomst eiser de mogelijkheid bieden om na te gaan of en in welke mate de werknemer zonder loon is zoals bedoeld in de artikelen 44 en 46 van het Werkloosheidsbesluit.

De in het formulier (zie bijgevoegd stuk 3) gebruikte term “*een andere beëindigingsvergoeding*” houdt verband met de vergoeding bedoeld in artikel 46, §1, eerste lid, 5° van het Werkloosheidsbesluit, waarop de werknemer aanspraak kan maken uit hoofde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van de vergoeding wegens morele schade en de vergoeding die toegekend wordt ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering.

2.

Het formulier bepaalt welke vergoeding onder meer onder die rubriek moeten worden vermeld, met name “*een vergoeding toegekend in het geval de werknemer het werk heeft verlaten of de overeenkomst in onderling akkoord met de werkgever heeft beëindigd*”. Dit viseert de vergoeding die de werkgever zou betalen terwijl hij daar niet toe gehouden is gelet op de beëindigingswijzen.

Die situaties verschillen van de “*situatie van ontslag door de werkgever, na raadpleging van de werknemers, in het kader van een sociaal plan in geval van herstructurering*”. In die situatie gaat de werkgever over tot ontslag, na bevraging van de werknemers, en zal de ontslagen werknemer de normale opzeggingstermijn presteren of opzeggingsvergoeding ontvangen (wat onder een andere rubriek van het formulier zal worden vermeld), maar zal hij eventueel ook een bijkomende vergoeding ontvangen, die cumuleerbaar is met werkloosheidsuitkeringen en daarom niet moet worden vermeld.

Het is die eventuele bijkomende vergoeding, bij ontslag door de werkgever in het kader van een sociaal plan van herstructurering, die in het formulier wordt geïllustreerd in de zin “*Het betreft niet de situatie van ontslag door de werkgever, na raadpleging van de werknemers, in het kader van een sociaal plan in geval van herstructurering*”. Die zin doelt dus enkel op een ontslag door de werkgever en niet op een beëindiging in onderling akkoord, ook al zou deze beëindiging kaderen in een sociaal plan van herstructurering.

### 3.

Het bestreden arrest kon dan ook onmogelijk uit het C4-formulier afleiden dat de betaling van een vergoeding bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ook indien de beëindiging tot stand komt in onderling akkoord (zoals dat volgens de eigen vaststellingen van het arrest (p. 13, laatste al. en p. 14, al. 4) het geval is *in casu*), geen invloed kan hebben op het recht op werkloosheidsuitkeringen wanneer zij kadert in een sociaal plan van herstructurering (p. 19, al. 3).

Door zo te oordelen en hieruit af te leiden dat de aanvullende rente die de verweerder ontving voor de periode tussen de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de leeftijd van 63 jaar en het ogenblik waarop hij voldeed aan de voorwaarden voor vervroegd wettelijk

pensioen een aanvulling is op de werkloosheidsuitkeringen en dus geen loon uitmaakt (p. 18-19), is het arrest derhalve niet wettig verantwoord (schending van de artikelen 44, 46, §1, eerste lid, 5° en 137, eerste lid, 1° Werkloosheidsbesluit).

4.

In zoverre de appelrechters het C4-formulier in die zin lezen dat elke vergoeding die aan de werknemer wordt toegekend bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wanneer die beëindiging kadert in een sociaal plan van herstructurering, ook als die beëindiging in onderling akkoord gebeurt, zonder verband is met de rubriek "*andere beëindigingsvergoeding*", lezen zij iets in het C4-formulier dat er niet in staat. Het formulier stelt immers enkel dat die rubriek geen betrekking heeft op de situatie van ontslag *door de werkgever* na raadpleging van de werknemers in het kader van een sociaal plan van herstructurering. De appelrechters lezen het formulier dus op een wijze die volstrekt onverenigbaar is met haar bewoordingen, waardoor zij de bewijskracht ervan schenden (schending van de artikelen 5.64, 8.17 en 8.18 Burgerlijk Wetboek).

#### Vierde onderdeel

1.

De individuele beslissingen die eiser neemt over uitkeringsaanvragen van derden hebben geen gezag van gewijsde (artikel 23 Gerechtelijk Wetboek), noch de waarde van een wettelijk of feitelijk vermoeden (artikelen 8.1.9°, 8.7 en 8.29 Burgerlijk Wetboek). Bovendien is het begrip *loon* een wettelijk begrip (zie de artikelen 44 en 46 van het Werkloosheidsbesluit) waarvan de invulling niet afhangt van de eiser.

Uit de individuele beslissingen die andere werkloosheidsbureaus in andere analoge zaken zouden hebben genomen, kan bijgevolg niets worden afgeleid over de vraag of de rente die verweerder ontving in de periode tussen de beëindiging van zijn overeenkomst en het ogenblik waarop hij voldeed aan de voorwaarden voor een vervroegd wettelijk pensioen al dan niet loon uitmaakt dat hem uitsluit van het recht op werkloosheidsuitkeringen voor die periode.

2.

In zoverre het bestreden arrest zijn beslissing niettemin mede laat steunen op beslissingen van andere werkloosheidsbureaus in zaken van derden, kent het aan die individuele beslissingen een bindende of bewijswaarde toe die zij niet hebben en leidt het uit die individuele beslissingen gevolgen af die er onmogelijk uit kunnen worden afgeleid (schending van de artikelen 23 Gerechtelijk Wetboek, 8.1.9°, 8.27 en 8.29 Burgerlijk Wetboek en 44 en 46 van het Werkloosheidsbesluit).

### **OM DEZE REDENEN,**

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

Brussel, 20 augustus 2024

Caroline De Baets

Bijgevoegde stukken

1. Een door ondergetekende eensluidend verklaard afschrift van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 2013 afgesloten tussen Belfius en haar werknemersvertegenwoordigers
2. Een door ondergetekende eensluidend verklaard afschrift van de individuele overeenkomst van 8 december 2014 tussen Belfius en verweerder
3. Een door ondergetekende eensluidend verklaard afschrift van het door verweerder ingediende C4-formulier