

Numéro du rôle : 5775
Arrêt n° 187/2014 du 18 décembre 2014

A R R E T

En cause : les questions préjudicielles concernant l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, posées par le Tribunal du travail de Mons.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents J. Spreutels et A. Alen, et des juges E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet et R. Leysen, assistée du greffier F. Meersschaut, présidée par le président J. Spreutels,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet des questions préjudicielles et procédure*

Par jugement du 9 décembre 2013 en cause de Frédéric Rivière contre Dimitri Heyman, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 18 décembre 2013, le Tribunal du travail de Mons a posé les questions préjudicielles suivantes :

« 1. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que, d'une part, il accorde à un ouvrier engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée et qui est licencié une présomption de licenciement abusif et fait reposer la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués et de l'absence d'abus de droit sur son employeur, d'autre part, il prévoit à titre de sanction du licenciement abusif une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, alors que l'employeur d'un employé n'est pas confronté à un tel régime ?

2. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsqu'il s'applique à un ouvrier licencié moyennant un préavis qui déroge à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en manière telle que ce préavis se rapproche de celui qui est dévolu à l'employé, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que, d'une part, il accorde à cet ouvrier engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée et qui est licencié une présomption de licenciement abusif et fait reposer la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués et de l'absence d'abus de droit sur son employeur, d'autre part, il prévoit à titre de sanction du licenciement abusif une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération de six mois, alors que l'employeur d'un employé n'est pas confronté à un tel régime ? ».

Le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me J. Clesse, avocat au barreau de Liège, a introduit un mémoire.

Par ordonnance du 17 septembre 2014, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs J.-P. Moerman et E. De Groot, a décidé que l'affaire était en état, qu'aucune audience ne serait tenue, à moins qu'une partie n'ait demandé, dans le délai de sept jours suivant la réception de la notification de cette ordonnance, à être entendue, et qu'en l'absence d'une telle demande, les débats seraient clos le 8 octobre 2014 et l'affaire mise en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, l'affaire a été mise en délibéré le 8 octobre 2014.

Les dispositions de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

II. *Les faits et la procédure antérieure*

Le demandeur devant le juge *a quo* était employé, en qualité d'ouvrier boulanger pâtissier, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée au service du défendeur devant le juge *a quo*.

Par courrier du 30 juin 2011, l'employeur du demandeur devant le juge *a quo* lui notifie son licenciement moyennant le versement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 42 jours de rémunération.

Le travailleur conteste son licenciement devant le juge *a quo*. Ce dernier relève qu'est considéré comme licenciement abusif le licenciement d'un ouvrier engagé par un contrat de travail à durée indéterminée lorsqu'il intervient pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. La charge de la preuve pèse sur l'employeur.

Le juge *a quo* relève que le défendeur devant lui fait valoir que le demandeur a bénéficié d'une indemnité compensatoire de préavis supérieure à celle qui est fixée par l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail » et par la convention collective n° 75 du 20 décembre 1999 « relative aux délais de préavis des ouvriers ».

Après avoir rappelé la teneur des arrêts n^{os} 56/93 et 125/2011 de la Cour, le juge *a quo* estime opportun de poser les questions préjudicielles précitées.

III. *En droit*

- A -

A.1. Le Conseil des ministres relève à titre préliminaire que les profondes modifications apportées à la loi du 3 juillet 1978 par la loi du 26 décembre 2013 « concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement » ne sont pas applicables au litige pendant devant le juge *a quo*. Il souligne par ailleurs que le licenciement est intervenu avant le prononcé de l'arrêt n° 125/2011. Il en déduit qu'il convient d'avoir égard aux dispositions légales en vigueur avant que l'arrêt n° 125/2011 produise ses effets et avant les modifications apportées par la loi du 26 décembre 2013.

A.2. Le Conseil des ministres estime que, comme la Cour l'a déjà relevé dans son arrêt n° 84/2001, l'article 63 de la loi en cause se situe dans le prolongement de l'article 24^{ter} de la loi du 10 mars 1900 dont l'application aux seuls ouvriers était justifiée en ce qu'elle compensait les délais de préavis inférieurs reconnus à ceux-ci. Le Conseil des ministres souligne que le but de cette disposition était de renforcer la stabilité de l'emploi des ouvriers, non par un allongement des délais de préavis, mais par un contrôle des motifs du licenciement.

Cette partie relève encore qu'au moment du licenciement du demandeur, les délais de préavis applicables au licenciement d'un employé ou d'un ouvrier étaient sensiblement différents, si bien que, compte tenu de son ancienneté, le demandeur pouvait revendiquer un délai de préavis de 42 jours en tant qu'ouvrier alors qu'il aurait pu obtenir un délai de préavis d'au moins 6 mois s'il avait été un employé. Le Conseil des ministres ajoute que, même si certaines normes, comme l'arrêté royal du 17 juillet 2002 « fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118) », prévoient des délais de préavis de plus longue durée pour les ouvriers, ceux-ci demeurent nettement inférieurs aux délais applicables aux employés.

A.3. Le Conseil des ministres estime dès lors que la disposition en cause est raisonnablement justifiée pour les motifs exposés dans l'arrêt n° 84/2001.

A.4. Quant à la seconde question préjudicielle, le Conseil des ministres relève qu'elle reproduit la première question, en tenant compte toutefois de la situation particulière où l'ouvrier peut prétendre à une durée de préavis, dérogatoire à ce qui est prévu par l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978, d'une telle ampleur que la durée de son préavis se rapproche de celle à laquelle un employé peut prétendre.

Le Conseil des ministres souligne à cet égard qu'en l'espèce, la durée du préavis imposée à l'employeur (42 jours) demeure largement inférieure à la durée du préavis qu'il aurait dû respecter si le travailleur avait été un employé (six mois). Il en déduit que la disposition en cause conserve sa pertinence.

- B -

B.1. Tel qu'il est applicable au litige pendant devant le juge *a quo*, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail » dispose :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 39, § 1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 39, §§ 2 et 3, de la présente loi, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel, ou à l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales ».

B.2.1. L'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 « concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement » dispose :

« L'article 63 de [la loi du 3 juillet 1978], modifié par la loi du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 21 mai 1991 cesse de s'appliquer :

1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue

au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement;

2° en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1° ».

Le 1er avril 2014 est entrée en vigueur la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 « concernant la motivation du licenciement », conclue au sein du Conseil national du Travail.

B.2.2. Ces dispositions n'étant pas encore en vigueur au moment du congé notifié au demandeur devant le juge *a quo*, il n'y a pas lieu de les prendre en compte.

B.3. Le juge *a quo* interroge la Cour sur la compatibilité avec les articles 10 et 11 de la Constitution de l'article 63 de la loi en cause en ce qu'il fait peser sur l'employeur licenciant un ouvrier la charge de la preuve du caractère non abusif de ce licenciement et oblige l'employeur au paiement d'une indemnité correspondant à six mois de rémunération en cas de licenciement abusif alors que tel n'est pas le cas lorsqu'un employeur licencie un travailleur ayant le statut d'employé (première question préjudicielle). Le juge *a quo* interroge encore la Cour sur la compatibilité avec les articles 10 et 11 de la Constitution de l'article 63 de la loi en cause en ce qu'il prévoit un tel régime, favorable à l'ouvrier licencié, même lorsque ce dernier bénéficie d'une durée de préavis dérogatoire à l'article 59 de la loi en cause et qui se rapproche du délai de préavis reconnu à l'employé (seconde question préjudicielle).

B.4. Par son arrêt n° 84/2001 du 21 juin 2001, la Cour a jugé à propos de la différence de traitement contenue dans la disposition en cause entre employés et ouvriers :

« B.4. Les ouvriers et les employés sont traités différemment par la loi en ce qui concerne les délais de préavis que l'employeur doit respecter quand il les licencie : ces délais sont, en règle, plus longs pour les employés que pour les ouvriers.

Ainsi que l'a fait observer la Cour dans son arrêt n° 56/93, cette différence de traitement repose sur un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée aujourd'hui.

La Cour constatait également que le législateur avait pris des mesures afin de rapprocher les niveaux de protection contre les licenciements accordés aux ouvriers et aux employés. Les dispositions en cause font partie de ces mesures, ainsi que le relevait l'arrêt précité (B.6.2.2).

B.5. Pour répondre à la question posée dans la présente affaire, il convient d'examiner si, en accordant aux ouvriers, en matière de licenciement abusif, des avantages qu'il n'accorde pas aux employés, le législateur n'a pas violé, au détriment de ceux-ci, le principe d'égalité et de non-discrimination.

B.6. La limitation des motifs admissibles de licenciement, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité sont des mesures qui peuvent faciliter l'action introduite par un ouvrier pour licenciement abusif. Elles sont donc en rapport avec l'objectif poursuivi de rapprocher progressivement les niveaux de protection : loin de créer une inégalité, le législateur, en matière de stabilité de l'emploi, n'a introduit une différence de traitement que dans le souci d'en compenser une autre, celle qui privilégie les employés quant aux délais de préavis.

B.7. L'employé qui s'estime abusivement licencié ne bénéficie pas de ces avantages. Il peut toutefois obtenir une indemnité en application des règles du droit commun en matière d'abus de droit, de sorte que les mesures en cause n'apparaissent pas comme accordant aux ouvriers un avantage disproportionné.

B.8. Il s'ensuit que les mesures critiquées sont raisonnablement justifiées par rapport à l'objectif de réduire progressivement les différences entre employés et ouvriers, en ce qui concerne les garanties accordées aux uns et aux autres en matière de licenciement ».

Par conséquent, la Cour dit pour droit que la disposition en cause ne violait pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

B.5. Par son arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011, la Cour a jugé, à propos des délais de préavis différents, selon que le travailleur licencié a le statut d'ouvrier ou d'employé, institués par la loi en cause :

« B.3.1. Ainsi que l'a déjà fait observer la Cour dans son arrêt n° 56/93 du 8 juillet 1993, en fondant la distinction entre ouvriers et employés sur la nature principalement manuelle ou intellectuelle de leur travail, le législateur a établi des différences de traitement en fonction d'un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée à ce moment (B.6.2.1).

Il en va *a fortiori* de même aujourd'hui, notamment pour les différences de traitement qui sont contestées en l'espèce en matière de durée de préavis ou de jour de carence. Ces différences de traitement sont dès lors contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution.

B.3.2. Dans l'arrêt précité, la Cour constatait également que le législateur avait pris des mesures afin de rapprocher les niveaux de protection contre les licenciements accordés aux ouvriers et aux employés (B.6.2.2) et concluait que ' le processus d'effacement de l'inégalité dénoncée, entamé depuis des décennies, ne peut être que progressif '. Le fait qu'il serait injustifié d'instituer à ce moment une telle distinction a été jugé insuffisant pour justifier sa brusque abolition (B.6.3.1) et le maintien de la distinction a dès lors été considéré comme n'étant pas manifestement disproportionné ' à un objectif qui ne peut être atteint que par étapes successives ' (B.6.3.2).

B.3.3. Depuis le moment où la Cour a prononcé l'arrêt précité, de nouvelles mesures ont été prises qui tendent à rapprocher davantage les deux catégories de travailleurs. Ainsi, sur la base de l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, plusieurs arrêtés royaux sectoriels prévoient des délais de préavis plus favorables que ceux prévus par la loi précitée en cas de licenciement. En outre, la convention collective de travail n° 75 relative aux délais de préavis des ouvriers, entrée en vigueur le 1er janvier 2000, a également instauré une dérogation à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 en allongeant le délai de préavis à observer en cas de licenciement d'un ouvrier en fonction de son ancienneté.

Conclue au sein du Conseil national du travail, cette convention collective intersectorielle s'applique à tous les employeurs du secteur privé.

Enfin, la loi du 12 avril 2011 ' modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel ', publiée au *Moniteur belge* du 28 avril 2011, modifie substantiellement les délais de préavis et témoigne de la volonté expresse du législateur de poursuivre, par étapes, l'harmonisation du statut des employés et des ouvriers.

B.4.1. Compte tenu du pouvoir d'appréciation étendu dont dispose le législateur pour fixer sa politique en matière socio-économique, le principe d'égalité et de non-discrimination ne s'oppose pas à une diminution progressive des différences de traitement constatées. Lorsqu'une réforme qui vise à rétablir l'égalité a des implications qui sont importantes et graves, le législateur ne peut, en effet, se voir reprocher d'élaborer cette réforme de manière réfléchie et par étapes successives (voy., *mutatis mutandis*, CEDH, grande chambre, 12 avril 2006, *Stec e.a. c. Royaume-Uni*, § 65).

B.4.2. Dans l'arrêt n° 56/93 précité, la Cour a encore fait observer que les réglementations différenciées concernent des matières actuellement favorables tantôt aux ouvriers, tantôt aux employés (B.6.3.2). C'est le cas d'ailleurs en l'espèce, le demandeur devant le juge du fond ayant pu bénéficier de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 qui réserve aux seuls ouvriers victimes d'un licenciement abusif le bénéfice d'un renversement de la

charge de la preuve et d'une rémunération compensatoire forfaitaire équivalente à six mois de salaire. Il ne serait pas cohérent d'isoler la distinction dans la seule matière de la durée du préavis sans tenir compte des effets qu'elle a dans d'autres matières du droit du travail et de la sécurité sociale qui reposent sur la même distinction.

B.4.3. Le temps dont peut disposer le législateur pour remédier à une situation jugée inconstitutionnelle n'est cependant pas illimité. L'objectif d'une harmonisation progressive des statuts des ouvriers et des employés jugée préférable par le législateur à une brusque suppression de la distinction de ces catégories professionnelles, spécialement dans une matière où les normes peuvent évoluer grâce à la négociation collective, ne justifie plus, dix-huit ans après que la Cour eut constaté que le critère de distinction en cause ne pouvait plus être considéré comme pertinent, que certaines différences de traitement, comme celles qui sont invoquées devant le juge *a quo*, puissent encore être longtemps maintenues, perpétuant ainsi une situation d'inconstitutionnalité manifeste ».

Par conséquent, la Cour dit notamment pour droit que l'article 59 de la loi en cause violait les articles 10 et 11 de la Constitution.

Cependant, afin d'éviter que « le constat, non modulé, d'inconstitutionnalité » entraîne « dans de nombreuses affaires pendantes et futures une insécurité juridique considérable » et puisse « engendrer des difficultés financières graves pour un grand nombre d'employeurs », d'une part, et afin de ne pas « faire obstacle aux efforts d'harmonisation que la Cour, dans son arrêt n° 56/93, a incité le législateur à réaliser », d'autre part, la Cour maintient entre autres les effets de cet article 59 jusqu'au 8 juillet 2013 au plus tard.

B.6. Comme il a été exposé en B.4.3 de l'arrêt n° 125/2011 précité, la volonté de parvenir à une harmonisation progressive entre les statuts d'ouvrier et d'employé ne peut plus justifier, à l'heure actuelle, qu'un tel critère de distinction soit maintenu, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs admissibles de licenciement, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif.

Il s'ensuit que la disposition en cause viole les articles 10 et 11 de la Constitution.

B.7. Néanmoins, le constat, non modulé, d'inconstitutionnalité entraînerait une insécurité juridique considérable au détriment des ouvriers alors même que ces derniers ont pu être licenciés moyennant les délais de préavis fixés à l'article 59 de la loi en cause.

B.8. Il résulte de ce qui précède que les questions préjudicielles appellent une réponse affirmative mais que les effets de la disposition en cause doivent être maintenus jusqu'au 1er avril 2014.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

- L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail viole les articles 10 et 11 de la Constitution.

- Les effets de cette disposition législative sont maintenus jusqu'au 1er avril 2014.

Ainsi rendu en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 18 décembre 2014.

Le greffier,

Le président,

F. Meersschaut

J. Spreutels