

Numéro du rôle : 3889
Arrêt n° 166/2006 du 8 novembre 2006

A R R E T

En cause : le recours en annulation des articles 100 à 102 (DIMONA) de la loi du 20 juillet 2005 portant des dispositions diverses, introduit par l'ASBL « Federatie van de Hotel-, Restaurant-, Caféhouders en Aanverwanten van Vlaanderen ».

La Cour d'arbitrage,

composée des présidents A. Arts et M. Melchior, et des juges L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke et J. Spreutels, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président A. Arts,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* * *

I. *Objet du recours et procédure*

Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 30 janvier 2006 et parvenue au greffe le 31 janvier 2006, l'ASBL « Federatie van de Hotel-, Restaurant-, Caféhouders en Aanverwanten van Vlaanderen », dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, boulevard Anspach 111, a introduit un recours en annulation des articles 100 à 102 (DIMONA) de la loi du 20 juillet 2005 portant des dispositions diverses (publiée au *Moniteur belge* du 29 juillet 2005, troisième édition).

Le Conseil des ministres a introduit un mémoire, la partie requérante a introduit un mémoire en réponse et le Conseil des ministres a également introduit un mémoire en réplique.

A l'audience publique du 13 septembre 2006 :

- ont comparu :

. Me D. De Keuster, qui comparaisait également *loco* Mr. L. Vanaverbeke, avocats au barreau d'Anvers, pour la partie requérante;

. Me P. Michielsens *loco* Me W. Van Roeyen, avocats au barreau de Gand, pour le Conseil des ministres;

- les juges-rapporteurs L. Lavrysen et J.-P. Snappe ont fait rapport;

- les avocats précités ont été entendus;

- l'affaire a été mise en délibéré.

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

II. *En droit*

- A -

A.1.1. L'ASBL « Federatie van de Hotel-, Restaurant-, Caféhouders en Aanverwanten van Vlaanderen » a introduit un recours en annulation des articles 100 à 102 de la loi du 20 juillet 2005 portant des dispositions diverses. La requérante se présente comme une association professionnelle ayant la forme juridique d'une association sans but lucratif, qui défend les intérêts des entrepreneurs actifs dans le secteur Horeca. Conformément à l'article 3.1 de ses statuts, qui définit l'objet de l'association, elle justifie d'un intérêt au recours introduit, parce que les articles attaqués affectent son objet social en instaurant, dans le secteur Horeca, un système de gestion des temps pour le travail occasionnel, qui rend très difficile le travail occasionnel dans ce secteur.

A.1.2. La requérante estime que le secteur Horeca occupe une place particulière dans l'ensemble des activités économiques parce qu'on dénombre dans ce secteur beaucoup de petites entreprises occupant du personnel et seulement un nombre limité de grandes entreprises, parce que les prestations sont fournies à d'autres moments que l'activité économique normale, parce que l'entrepreneur travaille lui-même dans son entreprise, ce qui fait qu'il ne remplit pas seulement un rôle administratif et de coordination, et parce que le secteur doit faire

face à d'importantes fluctuations des activités qui demandent chaque fois un apport en personnel très temporaire mais important.

A.1.3. La requérante situe ensuite le système du travail occasionnel et les mesures prises dans ce domaine en vue de contrôler le travail au noir. Elle relate également le souhait du législateur de moderniser et de simplifier la sécurité sociale. C'est à cette fin qu'a été instaurée, selon la requérante, la déclaration immédiate d'emploi (ci-après : DIMONA). Le principe de la DIMONA est que tout début et toute fin d'une relation de travail sont immédiatement communiqués, par la voie électronique, à l'Office national de sécurité sociale (ci-après ONSS). L'arrêté royal du 5 novembre 2002 « instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions » a généralisé le système de la DIMONA à partir du 1er janvier 2003.

La requérante souligne que le secteur Horeca ne s'est jamais opposé à l'instauration de la DIMONA. Au Conseil national du travail, il a adopté une attitude positive à ce sujet, et la requérante n'attaque donc nullement la DIMONA. Ce que la requérante combat, c'est l'usage abusif que le législateur a fait de la DIMONA dans les articles de loi litigieux, afin d'instaurer un système impraticable et kafkaïen d'enregistrement du temps de travail.

A.2.1. Dans un premier moyen, la requérante fait valoir que les articles 100 à 102 de la loi du 20 juillet 2005 violent les articles 10 et 11 combinés avec les articles 105 et 108 de la Constitution, en ce qu'ils instaurent un système de gestion des temps pour le travail occasionnel alors qu'un tel système n'est pas instauré pour le travail non occasionnel. Dans une première branche, la requérante soutient qu'il existe un traitement distinct du travail occasionnel et du travail non occasionnel alors qu'aucune justification raisonnable n'existe pour ce faire. En effet, du travail au noir peut aussi être organisé dans le cadre du travail non occasionnel. Le premier moyen, en sa seconde branche, est pris de la violation du principe du raisonnable et de la proportionnalité. La DIMONA avait pour but de simplifier et de moderniser la sécurité sociale. Les dispositions législatives entreprises instaurent un système hyper-bureaucratique dans lequel plusieurs déclarations par jour risquent de devoir être introduites pour chaque travailleur. En outre, le système n'est pas utile pour déterminer les cotisations de sécurité sociale et il n'apporte aucune valeur ajoutée à la lutte contre le travail au noir. La requérante fait valoir dans une dernière branche qu'il existe une différence de traitement non justifiée entre l'employeur qui doit introduire une déclaration DIMONA rectificative pour un temps de travail plus court que celui qui était prévu et l'employeur qui doit introduire une déclaration rectificative pour un temps de travail plus long que ce qui était prévu. Le législateur a directement fixé le délai dans lequel la déclaration doit être faite pour un temps de travail plus bref et cet employeur bénéficie dès lors de la protection qu'offre l'intervention du législateur, alors que le législateur a habilité le Roi à fixer le délai dans lequel la déclaration doit être faite pour un temps de travail plus long, de sorte que cet employeur ne bénéficie pas de la protection qu'offre l'intervention du législateur.

A.2.2. La requérante prend un deuxième moyen de la violation, par les articles litigieux, des articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que le même système de gestion des temps est instauré pour le travail occasionnel dans le secteur Horeca, d'une part, et dans le secteur horticole, d'autre part, bien que ces secteurs diffèrent profondément. Dans le secteur Horeca, les moments de pointe sont répartis sur toute l'année, alors que dans l'horticulture les moments de pointe sont saisonniers. En outre, les prestations de travail dans le secteur Horeca dépendent du comportement des hôtes; cette particularité n'existe pas dans l'horticulture. Pour le secteur horticole, l'impact des articles attaqués est dès lors bien plus restreint que pour le secteur Horeca.

A.2.3. La requérante fait valoir, dans un troisième moyen, que les articles attaqués violent les articles 10, 11, 12, alinéa 2, et 14 de la Constitution, combinés avec l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme et avec l'article 15 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, parce que l'impraticabilité du système de gestion des temps de travail contesté expose les employeurs concernés à des sanctions pénales, d'une manière contraire à la Constitution. Bien que les articles attaqués ne contiennent eux-mêmes aucune disposition pénale, ils déterminent néanmoins le champ d'application de la loi pénale. Ils font entrer les employeurs et les travailleurs concernés dans le champ d'application de la loi pénale si une déclaration DIMONA rectificative n'est pas introduite dans les délais. Les articles attaqués ont également pour effet d'accroître fortement les chances de découvrir du travail au noir. Les sanctions pénales sont fixées par l'article 12*bis* de l'arrêté royal précité du 5 novembre 2002 et les amendes administratives sont fixées par la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales. Le fait qu'un employeur puisse se voir appliquer la loi pénale à cause d'un système impraticable de gestion des temps de travail est contraire aux exigences de qualité auxquelles la loi pénale doit satisfaire. Le législateur ne peut instaurer des dispositions dans le seul but de prendre les justiciables en faute et d'augmenter en tant que telles, pour cette raison, les chances de les démasquer.

A.2.4. La requérante examine, pour terminer, les conséquences juridiques d'un éventuel arrêt d'annulation. En prononçant l'annulation, la Cour ne rendra nullement le contrôle sur le travail au noir moins effectif. Le registre de présence demeure en effet un moyen de contrôle efficace. Le seul effet sera d'éviter à l'employeur une situation d'incapacité juridique.

A.3.1. Le Conseil des ministres observe tout d'abord que la relation des faits présentée par la requérante est très unilatérale et incomplète. L'arrêté royal du 5 novembre 2002 a été confirmé par la loi du 24 février 2003 portant confirmation de divers arrêtés royaux pris en application des articles 38 et 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions. Jusqu'à présent, un sursis a chaque fois été accordé au secteur Horeca, au secteur horticole et au secteur agricole concernant leur entrée dans le système DIMONA pour les travailleurs occasionnels. La situation actuelle est que les entreprises de ces secteurs peuvent entrer volontairement dans le système pour la période du 1er août 2005 au 30 juin 2006 et qu'à partir du 1er juillet 2006 l'entrée dans le système est en tout état de cause obligatoire.

Contrairement à ce que soutient la requérante, les dispositions législatives attaquées n'instaurent nullement un système de gestion des temps de travail (ceci a été fait par l'article 5bis de l'arrêté royal du 2 novembre 2002, inséré par l'article 2 de l'arrêté royal du 14 octobre 2005) mais seulement la possibilité d'apporter des corrections dans le cadre de ce système. En outre, seul l'article 100 concerne spécifiquement le secteur Horeca; les articles 101 et 102 s'appliquent aux trois secteurs. En même temps qu'a été instauré le système de gestion des temps de travail, l'obligation de tenir un registre de présence a été supprimée. L'enregistrement électronique remplace le registre des présences. Il est également confirmé qu'une importante diminution des cotisations est accordée pour les travailleurs occasionnels pour lesquels la déclaration DIMONA est faite correctement, et qu'aucune cotisation de modération salariale n'est due.

Le Conseil des ministres observe encore que l'ONSS a mis tout en œuvre pour que l'introduction du système DIMONA pour le personnel occasionnel des secteurs Horeca, horticulture et agriculture s'opère aussi facilement que possible.

A.3.2. En conclusion, le Conseil des ministres affirme que la relation des faits que contient la requête de la requérante est incomplète et par là trompeuse sur au moins quatre points. L'instauration du système DIMONA avec gestion des temps de travail va de paire avec la suppression du registre de présence. Ceci s'opère simultanément dans les trois secteurs dans lesquels des travailleurs occasionnels sont occupés. L'introduction du système s'est accompagnée d'une concertation approfondie entre toutes les parties et le Conseil national du travail a remis un avis favorable à ce sujet.

A.4.1. En réponse au premier moyen de la requérante, le Conseil des ministres considère que les dispositions législatives attaquées n'instaurent pas le système de gestion des temps de travail. En effet, c'est l'arrêté royal du 14 octobre 2005 qui a instauré le système pour l'essentiel. Les dispositions législatives attaquées entendent seulement donner à l'employeur la possibilité de rectifier les déclarations introduites dans le système de gestion des temps de travail, elles prescrivent elles-mêmes les règles à suivre lorsque la prestation d'un travailleur est écourtée et elles habilitent le Roi à prescrire les règles à suivre lorsque le travailleur occasionnel prolonge ses prestations (le Roi doit encore déterminer ce délai).

Même si les dispositions attaquées instaurent le système de gestion des temps de travail, le Conseil des ministres considère que le moyen est non fondé. Le système de gestion des temps de travail couplé à la déclaration DIMONA n'est pas le premier système s'appliquant au travail occasionnel. Il remplace le registre des présences, de sorte que le traitement distinct existait déjà précédemment mais n'a pas été attaqué par la requérante. En outre, le traitement distinct du travail occasionnel et du travail non occasionnel se justifie. Comparé au régime du travail non occasionnel, le système du travail occasionnel offre d'importants avantages. Ces avantages justifient que les prestations des travailleurs occasionnels soient enregistrées correctement et de manière contrôlable. L'article 101 ne fait pas non plus de distinction entre le travail occasionnel et le travail non occasionnel.

Le Conseil des ministres réfute l'objection de la requérante disant que les articles attaqués ne résistent pas au contrôle du raisonnable et de la proportionnalité. Premièrement, le système de gestion des temps de travail ne s'inscrit pas avant tout dans le cadre de la lutte contre le travail au noir. Il s'inscrit dans la tendance générale de moderniser et de simplifier la sécurité sociale et de remplacer les supports papier par des supports électroniques. Ensuite, le Conseil des ministres estime que suivre le raisonnement de la requérante, selon lequel le système ne

constitue pas un moyen efficace pour combattre le travail au noir, reviendrait à conclure qu'il faut supprimer toutes les possibilités de contrôle parce qu'aucun contrôle ne sera jamais totalement concluant.

Le fait que le législateur détermine lui-même le délai dans lequel une déclaration rectificative doit être faite en cas de durée de travail écourtée, alors que le délai d'introduction d'une déclaration rectificative en cas de prolongation du temps de travail doit être fixé par le Roi est justifié dans les travaux préparatoires. « Cette solution a été retenue pour pouvoir apporter les modifications qui s'imposeraient au vu de l'expérience sans devoir modifier la loi » (*Doc. parl.*, Chambre, 2004-2005, DOC 51-1845/013, p. 10). En outre, aucun principe ni aucune norme légale n'empêchent que le législateur fixe lui-même le délai ou confie ce pouvoir au Roi.

A.4.2. En ce qui concerne le deuxième moyen, le Conseil des ministres fait valoir que celui-ci est infondé, parce que la requérante part à nouveau d'un postulat erroné. Le système de gestion des temps de travail n'a pas été instauré par les articles de loi attaqués mais par l'article 2 de l'arrêté royal du 14 octobre 2005.

Même si la Cour devait considérer que le système de gestion des temps de travail est instauré par les dispositions attaquées, le Conseil des ministres considère que le moyen n'est pas fondé. L'argument avancé par la requérante, que le secteur Horeca et le secteur horticole diffèrent fondamentalement ne tient pas. Tant dans le secteur Horeca que dans le secteur horticole, il est dérogé au principe de la fixation écrite d'un contrat de travail pour le travail occasionnel. Le registre de présence obligatoire est remplacé par la déclaration DIMONA couplée à un système de gestion des temps de travail. Il y a, pour les travailleurs occasionnels, une diminution des cotisations de sécurité sociale et une exonération des cotisations de modération salariale. Le traitement égal des deux secteurs est dès lors la continuation du traitement égal antérieur et il s'impose en raison de principes convergents.

Pour être complet, le Conseil des ministres souligne que la requérante argumente à tort que le caractère imprévisible des prestations de travail est bien plus grand dans le secteur Horeca que dans celui de l'horticulture.

A.4.3. En réponse au troisième moyen, le Conseil des ministres observe que celui-ci est non fondé parce qu'il part lui aussi d'une prémisse erronée.

En ordre subsidiaire, le Conseil des ministres fait valoir que les dispositions attaquées ne violent pas les articles 10, 11, 12, alinéa 2, et 14 de la Constitution combinés avec l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme et avec l'article 15 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. L'objectif de l'instauration de la déclaration DIMONA est la simplification administrative et le remplacement des supports papier par des supports électroniques. En outre, le système de gestion des temps de travail n'est nullement une mesure déraisonnable. Le travail occasionnel doit être adéquatement contrôlé en compensation des nombreux avantages qu'offre ce régime.

A.5.1. En réponse au mémoire du Conseil des ministres, la requérante répète qu'elle ne s'oppose pas à la déclaration DIMONA elle-même mais seulement à l'abus qui est fait de ce système dans ce cas concret. Le système est, selon elle, impraticable dans le secteur Horeca.

A.5.2. La requérante observe ensuite qu'elle ne comprend pas pourquoi un arrêté royal confirmé par une loi a été modifié par un arrêté royal (le 14 octobre 2005), tandis que les dispositions attaquées sont des dispositions législatives qui modifient l'arrêté royal confirmé. En outre, la chronologie des actes législatifs ne paraît pas logique; il n'est pas possible d'apporter d'abord des corrections au système de gestion des temps de travail et d'instaurer seulement ensuite le principe de ce système. La remarque du Conseil des ministres selon laquelle une explication erronée serait donnée aux dispositions attaquées ne peut dès lors être suivie.

A.5.3. L'observation faite par le Conseil des ministres, qu'une différence a existé de tout temps entre le travail occasionnel et le travail non occasionnel, n'est pas exacte selon la requérante. Beaucoup de travailleurs occasionnels disposent bien d'un contrat de travail écrit. Le registre de présence offrait aux travailleurs sans contrat de travail écrit une protection juridique adéquate, étant donné qu'il contenait une preuve écrite des prestations fournies. Pour l'employeur, le registre de présence facilitait le traitement administratif.

Dire, en termes généraux, que les dispositions attaquées contiennent une simplification administrative et une meilleure protection contre le travail au noir ne suffit pas pour réfuter le premier moyen de la requérante.

A.5.4. Les similitudes, invoquées par le Conseil des ministres, entre le secteur Horeca, d'une part, et les secteurs agricole et horticole, d'autre part, sont, selon la requérante, de simples ressemblances dans la sphère légale et n'ont aucun rapport avec les activités concrètes dans ces secteurs.

A.5.5. En ce qui concerne le troisième moyen également, le Conseil des ministres omet, selon la requérante, d'étayer concrètement son argument.

Le système place l'employeur dans une position où, s'il n'a pas introduit en temps voulu une déclaration, il ne peut plus régulariser son erreur sans reconnaître qu'il a commis une faute. Pour corriger une faute, l'employeur devra s'incriminer lui-même.

A.6.1. Le Conseil des ministres répète que les dispositions attaquées n'instaurent pas le système de gestion des temps dans le cadre de la déclaration DIMONA. Ce système est instauré par l'article 2 de l'arrêté royal du 14 octobre 2005, non attaqué par la partie requérante. Les dispositions attaquées créent, pour les employeurs du secteur Horeca et des secteurs de l'horticulture et de l'agriculture, une possibilité de rectification des déclarations DIMONA et, pour le Roi, la possibilité de déterminer dans quel délai une déclaration peut être annulée par tout employeur.

A.6.2. Le Conseil des ministres expose ensuite que l'arrêté royal confirmé par une loi a été modifié par un arrêté royal, parce que l'article 12^{ter}, alinéa 2, de l'arrêté royal du 5 novembre 2002, confirmé par une loi, confère ce pouvoir au Roi. Dès lors, il faut considérer que l'instauration de la déclaration DIMONA obligatoire à partir du 1er juillet 2006 est parfaitement légale.

En outre, selon le Conseil des ministres, le « décalage » qui a existé entre l'insertion de l'article 9^{ter} (déclaration DIMONA rectificative, par la loi du 20 juillet 2005) et l'insertion des articles 5^{bis} et 6, 6°, (déclaration DIMONA, par l'arrêté royal du 14 octobre 2005) n'a eu aucun effet, puisque la déclaration DIMONA obligatoire pour les travailleurs occasionnels a été reportée au 1er juillet 2006.

A.6.3. Prétendre, comme le fait la partie requérante, qu'il n'y a pas de différence entre le travail occasionnel et le travail non occasionnel, parce que les travailleurs occasionnels disposent souvent eux aussi d'un contrat de travail écrit, est contraire, selon le Conseil des ministres, à la réalité et à la logique, étant donné que le secteur Horeca et les secteurs de l'horticulture et de l'agriculture ont tous fait usage de la possibilité de décider, par convention collective de travail, que la rédaction d'un contrat de travail écrit n'était pas nécessaire pour le travail occasionnel.

Par ailleurs, c'est la totalité des mesures qui accompagnent l'instauration du système de gestion des temps dans le cadre de la déclaration DIMONA pour les travailleurs occasionnels qui constitue une simplification administrative.

A.6.4. En réponse au troisième moyen pris par la partie requérante, le Conseil des ministres observe encore que la seule différence qui existe entre le régime du registre de présence et celui de la déclaration DIMONA est que l'employeur ne peut plus faire de déclaration « rétroactive » à la dérobée, alors que ceci était possible auparavant. Personne ne peut prétendre que pareille conséquence de la totalité des mesures prises soit déraisonnable.

A.6.5. Pour terminer, le Conseil des ministres souligne que la portée d'une éventuelle annulation des dispositions législatives attaquées n'est pas celle que suggère la partie requérante. Une annulation des dispositions attaquées aurait seulement pour effet que les employeurs des travailleurs occasionnels ne pourraient plus modifier les déclarations DIMONA qu'ils auraient introduites. Les déclarations deviendraient définitives et immuables, même si les prestations réellement effectuées ne correspondaient pas à cette déclaration. En outre, plus aucun employeur ne pourrait introduire une annulation de déclaration DIMONA s'il apparaissait que le travailleur n'a fourni aucune prestation. En bref, l'annulation empêcherait simplement que des prestations erronément déclarées soient rectifiées.

- B -

B.1. La partie requérante demande l'annulation des articles 100 à 102 de la loi du 20 juillet 2005 portant des dispositions diverses.

Ces dispositions énoncent :

« Art. 100. Dans l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, un article *9ter* est inséré, rédigé comme suit :

' Art. *9ter*. - Les données relatives au temps de travail visées aux articles *5bis*, alinéa 1er, second tiret, et 6, alinéa 1er, 6°, second tiret, peuvent être modifiées par l'employeur jusqu'à la fin du jour civil auquel elles se rapportent lorsque le travailleur finit ses prestations plus tôt que prévu.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le délai dans lequel l'employeur doit modifier sa déclaration lorsque le travailleur prolonge ses prestations par rapport à l'heure de fin annoncée en début de journée. '

Art. 101. Dans le même arrêté royal, un article *9quater* est inséré, rédigé comme suit :

' Art. *9quater*. - Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le délai dans lequel une DIMONA peut être annulée. '

Art. 102. Le présent chapitre produit ses effets le 1er juillet 2005 ».

B.2. Les dispositions attaquées confèrent à l'employeur la possibilité de rectifier les déclarations immédiates de l'emploi, dites DIMONA, et prescrivent elles-mêmes les règles à suivre lorsque le travailleur termine ses prestations plus tôt que prévu, tandis qu'elles habilent le Roi à prescrire les règles à suivre lorsque le travailleur occasionnel prolonge ses prestations.

B.3. Dans le premier moyen, il est soutenu que les articles 100 à 102 de la loi du 20 juillet 2005 portant des dispositions diverses violent les articles 10 et 11, combinés avec les articles 105 et 108, de la Constitution.

La requérante se plaint en substance de ce qu'un système de gestion des temps est instauré pour le travail occasionnel alors qu'il n'est pas instauré pour le travail non occasionnel, de ce que ce système ne résiste pas au contrôle du raisonnable et de la proportionnalité et de ce qu'une distinction non justifiée est instaurée entre l'employeur qui doit introduire une déclaration DIMONA rectificative pour un temps de travail plus court que prévu et l'employeur qui doit introduire une déclaration rectificative pour un temps de travail plus long que prévu.

B.4.1. Selon le Conseil des ministres, la requérante part d'un postulat erroné en disant que les dispositions attaquées instaurent un système de gestion des temps de travail pour le travail occasionnel dans le secteur Horeca, qui rendrait le travail occasionnel dans ce secteur très difficile, sinon impossible.

B.4.2. Le système de gestion des temps de travail critiqué pour le travail occasionnel n'a pas été instauré par les articles 100 à 102 attaqués de la loi du 20 juillet 2005 mais par les articles 1er et 2 de l'arrêté royal du 14 octobre 2005 « relatif à la tenue d'un registre de présence dans certaines branches d'activité et portant modification de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ».

Avant sa modification par l'article 1er de l'arrêté royal du 14 octobre 2005, l'article 3 de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 « instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions » disposait :

« Art. 3. § 1er. Sont toutefois exclus du champ d'application :

1° les personnes visées à l'article 1er, § 2 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

2° les personnes visées aux articles 16, 16*bis*, 17, 17*quinquies* et 18 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

3° les personnes visées à l'article 11, § 2, 1° et 4° de l'arrêté royal du 17 juin 1994 relatif à la tenue d'un registre de présence;

4° les travailleurs occasionnels visés à l'article 1er de l'arrêté royal du 13 novembre 1997 relatif à la tenue d'un registre de présence dans les entreprises qui relèvent de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière et déterminant les conditions et les modalités selon lesquelles le registre de présence doit être validé;

5° les élèves ou étudiants pour des prestations de travail effectuées auprès d'un employeur dans le cadre de la formation qu'il suit dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation créé, subventionné ou agréé par la communauté ou la région compétente, pour autant que la durée totale de ces prestations de travail n'excède pas soixante jours auprès d'un même employeur ou maître de stage au cours d'une année scolaire ou académique pour les établissements d'enseignement ou au cours d'une année civile pour les organismes de formation.

[...] ».

Les articles 1er et 2 de l'arrêté royal du 14 octobre 2005 énoncent :

« Article 1er. A l'article 3, § 1er, de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, modifié par l'arrêté royal du 8 janvier 2004, sont apportées les modifications suivantes :

1° le 3° est abrogé;

2° le 4° est abrogé.

Art. 2. Un article 5*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans le même arrêté :

' Art. 5*bis*. L'employeur ressortissant soit à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, soit à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, soit à la Commission paritaire de l'agriculture, communique de manière journalière, pour les travailleurs occasionnels qu'il occupe, en même temps que les données énumérées à l'article 4, les données suivantes :

1° l'heure du début de la prestation;

2° l'heure de fin de la prestation.

Pour l'application du présent arrêté, on entend par travailleurs occasionnels les travailleurs engagés pour une durée maximale de deux jours consécutifs chez le même employeur qui relève de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière par un contrat de

travail conclu pour une durée déterminée ou par un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini ou les travailleurs visés à l'article 8*bis* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. ' ».

B.4.3. Les articles attaqués de la loi du 20 juillet 2005 n'accordent aux employeurs du secteur Horeca et du secteur horticole que la possibilité de rectifier les déclarations DIMONA. Ils prescrivent eux-mêmes les règles à suivre lorsque le travailleur écourte ses prestations et habilite le Roi à prescrire les règles à suivre lorsque le travailleur occasionnel prolonge ses prestations.

B.4.4. Les dispositions attaquées ne contiennent pas la différence de traitement dénoncée dans les première et deuxième branches du moyen. A l'égard des employeurs du secteur Horeca, la déclaration DIMONA a été instaurée par d'autres dispositions qui ne sont pas attaquées présentement et qui ne peuvent l'être.

Le premier moyen, en ses première et deuxième branches, est irrecevable.

B.4.5. La troisième branche du premier moyen, selon laquelle une différence de traitement non justifiée serait instaurée entre l'employeur qui doit introduire une déclaration DIMONA rectificative pour un temps de travail plus court que prévu et l'employeur qui doit introduire une déclaration rectificative pour un temps de travail plus long que prévu, concerne l'article 100 attaqué et doit dès lors être examinée.

B.4.6. La différence de traitement entre employeurs instaurée par le législateur repose sur un critère objectif, à savoir un temps de travail plus court ou plus long que le temps de travail mentionné dans la déclaration DIMONA déjà introduite. Ce n'est que pour le cas où un temps de travail est plus court que le temps de travail déjà déclaré que le législateur a fixé le délai dans lequel la correction doit être transmise par l'employeur, à savoir jusqu'à la fin de la journée calendrier à laquelle la correction se rapporte. Le Roi est habilité à déterminer le délai dans lequel l'employeur doit modifier sa déclaration dans l'hypothèse où le temps de travail est plus long que celui déjà déclaré.

B.4.7. Dans les travaux préparatoires, cette différence de traitement est justifiée comme suit :

« Cette solution a été retenue pour pouvoir apporter les modifications qui s'imposeraient au vu de l'expérience sans devoir modifier la loi » (*Doc. parl., Chambre, 2004-2005, DOC 51-1845/013, p. 10*).

B.4.8. Le critère de distinction est pertinent pour atteindre l'objectif du législateur concernant la mise en œuvre pratique de modifications nécessaires. En outre, la mesure n'a pas d'effets disproportionnés. Bien que la partie requérante prétende que la seconde catégorie d'employeurs ne bénéficie pas de la protection offerte par le législateur, il convient d'observer que lorsque le législateur habilite le Roi à régler certaines matières, il ne peut être fait usage de cette habilitation que dans le respect des articles 10 et 11 de la Constitution.

B.5. Le premier moyen, en sa troisième branche, n'est pas fondé.

B.6. Le deuxième moyen est pris de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'un même système de gestion des temps est instauré pour le travail occasionnel dans le secteur Horeca, d'une part, et dans le secteur horticole, d'autre part, bien que ces secteurs diffèrent profondément.

Dans le troisième moyen, il est dit que les articles attaqués violeraient les articles 10, 11, 12, alinéa 2, et 14 de la Constitution, combinés avec l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme et avec l'article 15 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, parce que le caractère impraticable du système de gestion des temps de travail critiqué expose l'employeur concerné à des sanctions pénales, d'une manière contraire à la Constitution.

B.7. Pour les motifs mentionnés en B.4.4, les deuxième et troisième moyens sont irrecevables.

Par ces motifs,

la Cour

rejette le recours.

Ainsi prononcé en langue néerlandaise, en langue française et en langue allemande, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, à l'audience publique du 8 novembre 2006.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

A. Arts