

Numéro du rôle : 4430
Arrêt n° 14/2009 du 5 février 2009

A R R E T

En cause : la question préjudicielle concernant l'article 82, § 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, posée par la Cour du travail de Gand.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents M. Bossuyt et M. Melchior, et des juges A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, J. Spreutels et T. Merckx-Van Goey, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président M. Bossuyt,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet de la question préjudicielle et procédure*

Par arrêt du 8 février 2008 en cause de Walfried Stöcker contre la SA « Dicalite Europe », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 14 février 2008, la Cour du travail de Gand a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 82, § 5, de la loi relative aux contrats de travail viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que, pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32 200 euros (indexés annuellement) au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment, à défaut de quoi les dispositions de l'article 82, § 3, de cette loi sont applicables, alors que, pour les employés dont la rémunération annuelle est supérieure à 16 100 euros (indexés annuellement) au moment de la notification du congé sans excéder 32 200 euros (indexés annuellement) au moment de l'entrée en service, le délai de préavis à observer par l'employeur, selon l'article 82, § 3, précité, peut seulement être fixé soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- Walfried Stöcker, ayant élu domicile à 9040 Gand, Antwerpsesteenweg 360;
- la SA « Dicalite Europe », dont le siège est établi à 9000 Gand, Scheepzatestraat 100;
- le Conseil des ministres.

Des mémoires en réponse ont été introduits par :

- Walfried Stöcker;
- le Conseil des ministres.

A l'audience publique du 19 novembre 2008 :

- ont comparu :
 - . Me D.R. Martens, avocat au barreau de Gand, pour Walfried Stöcker;
 - . Me S. Bertouille, avocat au barreau de Bruxelles, pour la SA « Dicalite Europe »;
 - . Me M. Van Reybrouck, avocat au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;
- les juges-rapporteurs A. Alen et J.-P. Moerman 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 relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

II. *Les faits et la procédure antérieure*

Le 29 juillet 1998, Walfried Stöcker a conclu un contrat d'employé avec la SA « Dicalite Europe ». Le 23 mars 2000, l'employeur a mis fin à ce contrat de travail, moyennant un délai de préavis de six mois, en application de l'article 7 dudit contrat. Le 9 août 2001, Walfried Stöcker a cité la SA « Dicalite Europe » à comparaître devant le Tribunal du travail de Gand. Il réclamait, entre autres, une indemnité complémentaire de préavis, arguant qu'il aurait droit, en vertu de l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : LCT), à un délai de préavis de dix mois.

Le 24 octobre 2005, le Tribunal du travail de Gand a déclaré non fondée l'action relative à l'indemnité complémentaire de préavis. Le Tribunal a considéré que, conformément à l'article 7 du contrat de travail, le délai de préavis était de six mois et que cette disposition était conforme à l'article 85 de la LCT.

Walfried Stöcker a interjeté appel de ce jugement auprès de la Cour du travail de Gand. Dans le cadre de cette procédure, la Cour du travail de Gand pose, à la demande de Walfried Stöcker, la question préjudicielle mentionnée plus haut.

III. *En droit*

- A -

Position de la SA « Dicalite Europe »

A.1.1. La SA « Dicalite Europe » fait tout d'abord valoir que la catégorie de personnes visée à l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : LCT), d'une part, et celle visée à l'article 82, § 5, de la même loi, d'autre part, ne sont pas comparables. Selon elle, il s'agit de deux catégories d'employés différentes, ayant chacune leur propre finalité. En outre, toujours selon cette partie, les employés supérieurs entretiennent avec leur employeur un autre rapport de force que celui qui existe entre ce dernier et les employés inférieurs.

A.1.2. Par ailleurs, la SA « Dicalite Europe » renvoie à l'arrêt n° 20/94 de la Cour, dans lequel celle-ci a conclu que « les paragraphes 2 et 3 de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution [...], en tant qu'ils fixent pour le congé donné par l'employé des délais de préavis différents en fonction du montant de la rémunération annuelle ». Selon cette partie, la différence entre les paragraphes 3 et 5 de l'article 82 de la LCT serait elle aussi susceptible d'une justification objective et raisonnable. Elle renvoie aux travaux préparatoires de la disposition en cause, dont il ressortirait que l'article 82, § 5, de la LCT tend à assouplir le régime de préavis pour les employés, afin d'éviter que les employeurs renoncent à engager des employés bénéficiant d'un salaire aussi élevé.

A.1.3. Selon la SA « Dicalite Europe », la disposition en cause n'est pas davantage manifestement déraisonnable. Selon cette partie, cette disposition pourrait en effet profiter aux employés supérieurs dont la rémunération annuelle brute au moment de l'entrée en service dépasse 32 200 euros (hors indexation), dans la mesure où ils pourraient obtenir, s'ils étaient licenciés rapidement, une indemnité de préavis plus élevée qu'en cas d'application de l'article 82, §§ 2 et 3. En outre, toujours selon cette partie, cette disposition permet, lorsque les parties contractantes mettent, d'un commun accord, un terme à un contrat de travail existant et remplacent celui-ci par un nouveau contrat de travail, de fixer dans ce nouveau contrat de travail de nouveaux délais de préavis. Par ailleurs, une convention relative au délai de préavis conclue au moment de l'entrée en service facilite le recrutement.

A.1.4. La SA « Dicalite Europe » soutient, enfin, que le régime de l'article 82, § 5, de la LCT est fondé sur l'article 1134 du Code civil, en vertu duquel une convention tient lieu de loi aux parties.

Position de Walfried Stöcker

A.2.1.1. Walfried Stöcker prétend que la différence en matière de délai et d'indemnité de préavis entre les employés supérieurs et les employés inférieurs dont la rémunération annuelle brute au moment de l'entrée en service dépasse 32 200 euros (hors indexation) n'est pas raisonnablement justifiée.

A.2.1.2. Il relève que les employés supérieurs visés à l'article 82, § 3, alinéa 1er, de la LCT peuvent, en cas de licenciement, négocier le délai de préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis avec leur employeur et qu'une convention fixant ce délai ou cette indemnité ne peut être conclue qu'à partir du moment où le congé a été notifié. A défaut de convention, il appartient au juge de déterminer le délai de préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis. Selon Walfried Stöcker, l'article 82, § 3, alinéa 1er, de la LCT offre ainsi une protection substantielle aux employés supérieurs, étant donné que ceux-ci peuvent toujours choisir de faire appel au juge pour fixer le délai de préavis ou l'indemnité de préavis auxquels ils peuvent prétendre. Selon lui, ceci a pour effet que les employés supérieurs peuvent réclamer un délai de préavis plus long ou une indemnité compensatoire de préavis plus élevée que ceux auxquels peuvent prétendre les employés inférieurs.

A.2.1.3. Selon Walfried Stöcker, la disposition en cause a pour effet que les employés supérieurs dont la rémunération annuelle brute au moment de l'entrée en service dépasse 32 200 euros (hors indexation) ne peuvent pas bénéficier de la protection dont il est question ci-dessus, uniquement en raison du niveau de leur rémunération annuelle, et qu'ils ne peuvent soumettre au juge ni la durée du délai de préavis ni le montant de l'indemnité complémentaire de préavis auxquels ils peuvent prétendre. Il soutient également qu'au moment de son entrée en service, l'employé n'a bien souvent pas la possibilité de négocier le délai de préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis auxquels il pourra prétendre en cas de licenciement.

A.2.1.4. Walfried Stöcker conclut que les droits des employés supérieurs visés à l'article 82, § 5, de la LCT sont réduits à ceux des employés inférieurs visés à l'article 82, § 2, de la LCT et que l'objectif poursuivi par le législateur – à savoir limiter le coût du licenciement des employés supérieurs dont la rémunération annuelle brute dépasse 32 200 euros – n'est pas proportionné à la perte de protection sociale subie par ces employés.

A.2.2.1. Walfried Stöcker ajoute que le renvoi à l'arrêt n° 20/94 de la Cour n'est pas pertinent, étant donné que la Cour ne s'est pas prononcée sur la constitutionnalité de l'article 82, § 5, de la LCT, mais uniquement sur la constitutionnalité de l'article 82, §§ 2 et 3, de cette loi. Même s'il existait des similitudes concernant la différence de traitement, cela n'impliquerait nullement, selon lui, que la distinction qui découle de l'article 82, § 5, de la LCT serait justifiée.

A.2.2.2. Dans son mémoire en réponse, Walfried Stöcker relève deux autres différences entre l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt n° 20/94 de la Cour et la présente affaire : dans l'arrêt n° 20/94 précité, il s'agissait d'une vendeuse qui avait elle-même donné sa démission; en l'espèce, il s'agit d'un directeur général qui a été congédié.

A.2.2.3. En outre, il n'est pas certain, selon Walfried Stöcker, vu l'arrêt n° 45/99 de la Cour relatif à la fixation des délais de préavis pour les travailleurs à temps partiel, que la jurisprudence antérieure de la Cour soit maintenue.

A.2.3. Walfried Stöcker renvoie à son tour à l'arrêt n° 56/93 de la Cour, dans lequel celle-ci a reconnu, en ce qui concerne la différence entre les employés supérieurs et les employés inférieurs, que les employés supérieurs « portant au sein de l'entreprise des responsabilités plus lourdes et qui retrouve[ront] plus difficilement un emploi équivalent du point de vue des conditions de travail et de la rémunération peu[vent] prétendre à une meilleure protection de la stabilité de l'emploi ». Selon lui, ce raisonnement serait *a fortiori* valable pour les employés supérieurs dont la rémunération annuelle brute au moment de l'entrée en service dépasse 32 200 euros (hors indexation) : en effet, les responsabilités qui sont les leurs et l'accomplissement de celles-ci conduiraient plus rapidement à un licenciement.

A.2.4.1. Dans son mémoire en réponse, Walfried Stöcker conteste la thèse de la SA « Dicalite Europe » selon laquelle l'article 82, § 5, de la LCT favoriserait les employés supérieurs dont la rémunération annuelle brute au moment de l'entrée en service dépasse 32 200 euros (hors indexation), étant donné que la disposition en

cause tend à fixer un délai de préavis plus court que celui auquel pourrait prétendre un employé en application de l'article 82, § 3, de la LCT.

A.2.4.2. Walfried Stöcker conteste également la thèse du Conseil des ministres selon laquelle les employés supérieurs dont la rémunération annuelle brute au moment de l'entrée en service dépasse 32 200 euros (hors indexation) peuvent mieux évaluer la problématique des délais de préavis, étant donné que ces employés ne savent, pas plus que les autres, combien de temps durera leur contrat de travail à durée indéterminée.

Position du Conseil des ministres

A.3.1. Selon le Conseil des ministres, la Cour, dans son arrêt n° 20/94, a admis la distinction entre les employés inférieurs et les employés supérieurs, faite à l'article 82, §§ 2 et 3, de la LCT. Selon lui, la différence entre les employés supérieurs et les employés inférieurs dont la rémunération annuelle brute au moment de l'entrée en service dépasse 32 200 euros (hors indexation) est raisonnablement justifiée pour les mêmes raisons.

A.3.2. Cette distinction repose, selon le Conseil des ministres, sur un critère objectif, à savoir la rémunération annuelle brute. Elle poursuit un but légitime. La disposition en cause vise à lever les hésitations des employeurs à engager des employés appartenant à la catégorie salariale la plus élevée. En effet, vu qu'ils peuvent conclure une convention concernant le délai de préavis dès l'entrée en service de cette catégorie de travailleurs, les employeurs bénéficient d'une plus grande sécurité quant au coût d'un éventuel licenciement et ce coût peut, moyennant l'accord du travailleur, être limité.

En outre, la disposition en cause protège également l'employé en excluant toute possibilité de négocier les modalités du préavis en cours d'exécution du contrat de travail.

A.3.3. Enfin, le Conseil des ministres fait valoir qu'un employé appartenant à la catégorie salariale la plus élevée, de par sa plus grande liberté, est à même de mieux évaluer la portée réelle de la convention à conclure avant son entrée en service.

A.3.4. Dans son mémoire en réponse, le Conseil des ministres dément que la disposition en cause priverait les employés supérieurs dont la rémunération annuelle brute au moment de l'entrée en service dépasse 32 200 euros (hors indexation) de l'accès à leur juge naturel. Selon le Conseil des ministres, l'article 82, § 3, de la LCT s'applique aux employés inférieurs et aux employés supérieurs dont la rémunération annuelle brute au moment de l'entrée en service dépasse 32 200 euros (hors indexation). La seule différence entre les articles 82, § 3, et 82, § 5, de la LCT consisterait, selon lui, dans le moment auquel une convention relative au délai de préavis peut être conclue. L'article 82, § 5, alinéa 3, de la LCT dispose en effet que l'article 82, § 3, de la LCT reste applicable à défaut d'une convention fixant le délai de préavis.

- B -

B.1. La question préjudicielle porte sur l'article 82, § 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : LCT), tel qu'il a été inséré par l'article 136 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales (*Moniteur belge*, 31 mars 1994).

L'article 82 de la LCT, tel qu'il a été modifié par l'article 136 de la loi précitée du 30 mars 1994 et par l'article 1er de l'arrêté royal du 20 juillet 2000 portant exécution de la loi du 26 juin 2000 relative à l'introduction de l'euro dans la législation concernant les matières visées à l'article 78 de la Constitution pour les matières relevant du Ministère de l'Emploi et du Travail, confirmé par la loi du 20 juin 2002, dispose :

« § 1er. Le délai de préavis fixé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

§ 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16 100 EUR, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1er et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède 16 100 EUR, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2.

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à 16 100 EUR sans excéder 32 200 EUR, ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède 32 200 EUR.

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

§ 5. Par dérogation au § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 32 200 EUR au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

Les délais de préavis ne peuvent en tout cas être inférieurs aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2.

A défaut de convention, les dispositions du § 3 restent applicables.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont applicables que pour autant que l'entrée en service se situe après le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales aura été publiée au *Moniteur belge* ».

B.2. L'article 82, § 5, de la LCT instaure une réglementation différente en matière de modalités de préavis pour la catégorie des employés dont la rémunération annuelle dépasse le montant indexé de 32 200 euros. Contrairement au cas des employés dont la rémunération annuelle excède le montant indexé de 16 100 euros mais pas le montant indexé de

32 200 euros, pour lesquels l'article 82, § 3, de la LCT dispose que les délais de préavis à observer par l'employeur sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge, l'article 82, § 5, de la LCT offre aux employés dont la rémunération annuelle dépasse le montant indexé de 32 200 euros la possibilité de conclure une convention concernant les délais de préavis à observer par l'employeur au plus tard au moment de leur entrée en service.

La juridiction *a quo* demande à la Cour si la différence de traitement instaurée par l'article 82, § 5, de la LCT est compatible avec le principe d'égalité et de non-discrimination.

B.3.1. Pour apprécier la compatibilité d'une norme avec les articles 10 et 11 de la Constitution, la Cour examine en premier lieu si les catégories de personnes entre lesquelles une inégalité est alléguée sont suffisamment comparables.

B.3.2. Bien que, comme l'affirme l'intimée devant la juridiction *a quo*, les employés dont la rémunération annuelle dépasse le montant indexé de 32 200 euros puissent se trouver dans un autre rapport de force vis-à-vis de leur employeur que les employés dont la rémunération annuelle n'excède pas ce montant, il n'en résulte pas que les deux catégories ne seraient pas comparables. Dans les deux cas, il s'agit effectivement d'employés pour lesquels le délai de préavis doit être fixé au moment de la cessation du contrat de travail.

B.4. La loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales a inséré l'article 82, § 5, de la LCT en tant que « mesure d'assouplissement des règles relatives aux préavis des employés, comme prévu dans le plan global » (*Doc. parl.*, Sénat, 1993-1994, n° 980-2, p. 150). Selon les travaux préparatoires, ce plan global prévoit « [des] mesures de flexibilité [qui] devraient favoriser l'emploi » (*Ann.*, Sénat, 1er mars 1994, p. 1329). En donnant la possibilité de conclure une convention concernant le délai de préavis avant l'entrée en service, l'employeur se voit offrir une plus grande sécurité quant aux coûts des employés dont la rémunération annuelle dépasse le montant indexé de 32 200 euros (*Ann.*, Sénat, 1er mars 1994, p. 1332).

B.5. La différence de traitement en cause se fonde sur un critère objectif, à savoir la rémunération annuelle, laquelle est censée traduire dans une certaine mesure les différents niveaux de responsabilité.

B.6. Bien qu'il soit généralement admis qu'une catégorie déterminée de travailleurs, portant au sein de l'entreprise des responsabilités plus lourdes et qui retrouvera plus difficilement un emploi équivalent du point de vue des conditions de travail et de la rémunération, peut prétendre à une meilleure protection de la stabilité de l'emploi, le législateur peut estimer, dans le cadre de sa politique de flexibilité, qu'un autre objectif politique, à savoir la promotion de l'emploi, doit l'emporter sur la protection de la stabilité de l'emploi des employés dont la rémunération annuelle dépasse le montant indexé de 32 200 euros.

B.7.1. En ce qui concerne la proportionnalité de la disposition en cause, il faut d'abord constater que l'article 82, § 5, de la LCT offre seulement la faculté de conclure une convention concernant les délais de préavis à observer par l'employeur à un autre moment que celui fixé à l'article 82, § 3, de la LCT. En outre, la disposition en cause prévoit des limites minimales : en effet, l'article 82, § 5, alinéa 2, de la LCT dispose que les délais de préavis ne peuvent en tout cas pas être inférieurs aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2, du même article.

B.7.2. La disposition en cause n'a pas non plus pour effet de priver les employés dont la rémunération annuelle dépasse le montant indexé de 32 200 euros de l'accès à leur juge naturel. En effet, l'article 82, § 5, de la LCT n'oblige pas ces employés à conclure une convention mais leur offre simplement la possibilité de le faire avant leur entrée en service. S'ils ne le font pas, « les dispositions du § 3 restent applicables », en vertu de l'article 82, § 5, alinéa 3, de la LCT. En l'absence de convention concernant les délais de préavis à observer par l'employeur, ceux-ci sont donc fixés par le juge.

B.7.3. De même que l'article 82, § 3, de la LCT offre une protection impérative aussi bien à l'employé qu'à l'employeur (Cass., 14 janvier 1991, *Pas.*, I, n° 247), l'article 82, § 5, de la LCT offre également une protection tant à l'employé – qui peut convenir, avant son entrée en service, d'un délai de préavis plus long que le délai que fixerait un juge – qu'à

l'employeur, qui se voit offrir une plus grande certitude quant aux frais de licenciement de l'employé en question.

B.7.4. Il faut constater enfin que, par le biais d'une novation, l'employé et son employeur conservent la possibilité d'adapter les délais de préavis par consentement mutuel.

B.8. Il ressort de ce qui précède que la différence de traitement en cause n'est pas dépourvue de justification raisonnable.

B.9. La question préjudicielle appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 82, § 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'il a été inséré par l'article 136 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ainsi prononcé en langue néerlandaise et en langue française, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989, à l'audience publique du 5 février 2009.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

M. Bossuyt