

Numéro du rôle : 4847
Arrêt n° 15/2011 du 3 février 2011

## A R R E T

---

*En cause* : les questions préjudicielles relatives à l'article 2, § 2, 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, et à l'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, posées par le Tribunal du travail de Bruxelles.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents M. Bossuyt et R. Henneuse, des juges E. De Groot, L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels, T. Merckx-Van Goey et P. Nihoul, et, conformément à l'article 60*bis* de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, du président émérite M. Melchior, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président M. Bossuyt,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

\*

\* \* \*

### I. *Objet des questions préjudicielles et procédure*

Par jugement du 8 janvier 2010 en cause de André Bastin contre la SA « Brussels Airlines », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 15 janvier 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles a posé les questions préjudicielles suivantes :

1. « L'article 2, § 2, de la loi du 19 mars 1991, combiné avec l'article 83 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 qu'un travailleur protégé qui est membre du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile bénéficie d'une protection contre le licenciement jusqu'à l'âge de 65 ans et ne perd pas le bénéfice des dispositions de l'article 2 de la loi du 19 mars 1991 parce qu'il atteint l'âge de la pension légale de 55 ans applicable à cette catégorie de travailleurs ou parce qu'il atteint l'âge auquel l'employeur licencie habituellement cette catégorie de travailleurs, alors qu'un travailleur non protégé, membre du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile peut, conformément à l'article 83 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, être licencié moyennant un délai de préavis réduit à six mois au maximum, en prévision du jour où il atteindra l'âge de 55 ans ? »;

2. « L'article 83, § 1er, 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, pour les membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile, l'âge de 65 ans fixé par l'article 83, § 1er, alinéa 1er, de la loi relative aux contrats de travail est remplacé par l'âge de 55 ans, bien que le fondement de ce traitement différent (le fait qu'il s'agisse d'un travail lourd et stressant) ne soit apparemment plus retenu par l'Organisation de l'aviation civile internationale, qui porte elle-même cet âge à 65 ans et que, par ailleurs, le régime des pensions du personnel navigant permet de constituer des droits à la pension jusqu'à l'âge de 65 ans, alors que ces délais de préavis réduits ne sont applicables aux autres employés qu'à partir de l'âge de 65 ans, de sorte que les membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile sont discriminés par rapport à tous les autres employés visés par l'article 83 de la loi relative aux contrats de travail ? ».

Des mémoires et des mémoires en réponse ont été introduits par :

- André Bastin, demeurant à 1390 Grez-Doiceau, rue Joseph Decooman 43;
- la SA « Brussels Airlines », dont le siège est établi à 1050 Bruxelles, avenue des Saisons 100-102/30;
- le Conseil des ministres.

A l'audience publique du 24 novembre 2010 :

- ont comparu :
  - . Me W. Denoodt *loco* Me G. Lamal, avocats au barreau de Bruxelles, pour André Bastin;
  - . Me M. Verhaeghe *loco* Me F. Tilleman, avocats au barreau d'Anvers, pour la SA « Brussels Airlines »;

- . Me V. Pertry, avocat au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;
- les juges-rapporteurs E. Derycke et R. Henneuse 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 précitée relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

## II. *Les faits et la procédure antérieure*

André Bastin travaillait en tant que pilote pour la SA « Brussels Airlines ». Aux élections sociales de 2004, il a été élu en qualité de membre suppléant du conseil d'entreprise.

Le 16 février 2006, la SA « Brussels Airlines » lui a communiqué par lettre recommandée que l'exécution du contrat de travail deviendrait impossible lorsqu'il atteindrait l'âge de soixante ans, en l'occurrence le 23 mai 2006. La SA « Brussels Airlines » invoquait le fait que la Convention de Chicago fixe l'âge maximum d'un commandant de bord à soixante ans, de sorte qu'André Bastin ne pourrait plus survoler les espaces aériens français et italien. Par courrier du 10 mai 2006, la SA « Brussels Airlines » a mis fin au contrat de travail, en évoquant la force majeure.

Suite au refus de la SA « Brussels Airlines » de réintégrer André Bastin dans l'entreprise, celui-ci a introduit une action devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Dans le cadre de cette procédure, le Tribunal du travail de Bruxelles pose les questions préjudicielles reproduites plus haut.

## III. *En droit*

- A -

### *Quant à la première question préjudicielle*

A.1.1. Selon André Bastin, la première question préjudicielle est dénuée de pertinence et n'appelle par conséquent aucune réponse. Il estime que la réponse à cette question ne saurait être utile à la solution du litige soumis au juge *a quo* : même si la Cour répondait à cette question par l'affirmative, la SA « Brussels Airlines » lui serait toujours redevable d'une indemnité de protection en vertu 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. Selon lui, les membres du personnel de conduite de l'aviation civile ne perdraient en tout état de cause le bénéfice de l'article 2 de la loi du 19 mars 1991 qu'à l'âge de soixante ans, soit l'âge auquel la SA « Brussels Airlines » licencie habituellement cette catégorie de travailleurs. Jusqu'à cette date, selon André Bastin, la protection dont bénéficie un travailleur protégé est valable sans restriction et un délai de préavis de six mois est requis. Il observe qu'il a, en l'espèce, été licencié avant d'avoir atteint l'âge de soixante ans.

A.1.2. La SA « Brussels Airlines » répond que l'âge légal de la retraite est fixé à cinquante-cinq ans pour les pilotes. Selon elle, c'est cet âge et non celui de soixante ans qu'il convient de prendre en considération lors de l'examen de la question préjudicielle. Elle ajoute que la Cour a considéré à plusieurs reprises qu'il appartient en

principe au juge *a quo* de se prononcer sur la question de la pertinence ou de l'utilité de la question préjudicielle. Selon la SA « Brussels Airlines », André Bastin aurait également admis, dans l'affaire devant le juridiction *a quo*, la pertinence de la question préjudicielle pour fixer le montant de l'indemnité de licenciement due.

A.2.1. Selon André Bastin, la première question préjudicielle appelle en tout état de cause une réponse négative, étant donné qu'elle concerne deux catégories de personnes qui ne sont pas comparables, à savoir les travailleurs qui bénéficient d'une protection contre le licenciement en vertu de la loi du 19 mars 1991 et les travailleurs qui ne bénéficient pas d'une protection contre le licenciement en vertu de cette loi. Il estime que l'on ne saurait apprécier la constitutionnalité de la loi du 19 mars 1991 en comparant le régime de licenciement des travailleurs protégés au régime de licenciement prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats du travail. Il renvoie à cet égard à l'arrêt n° 57/93 du 8 juillet 1993 de la Cour.

A.2.2. La SA « Brussels Airlines » répond que l'arrêt n° 57/93 traite de l'accès au juge et des conditions légales pour l'exercice du contrôle judiciaire en cas de licenciement ou de dissolution de contrats par décision unilatérale. Elle relève qu'en l'espèce, ce ne sont pas les modalités procédurales qui sont au cœur du débat mais bien l'âge même de la retraite. Elle conclut que les pilotes qui ont atteint l'âge de la retraite se trouvent dans des situations comparables, qu'ils soient protégés ou non.

A.3. André Bastin fait valoir que, même s'il était question d'une différence de traitement entre des catégories de personnes comparables, la différence en cause serait raisonnablement justifiée. Premièrement, selon cette partie, la disposition en cause poursuit un but légitime, à savoir protéger l'indépendance des (candidats) délégués du personnel dans l'exercice de leur mandat et de leur activité syndicale. Deuxièmement, toujours selon cette partie, la différence de traitement repose sur un critère objectif, étant donné que les travailleurs protégés exercent des activités syndicales et défendent des intérêts qui peuvent aller à l'encontre des intérêts de l'employeur. André Bastin estime qu'à supposer que la SA « Brussels Airlines » puisse licencier les membres du personnel de conduite dès l'âge de cinquante-cinq ans, l'objectif de la loi du 19 mars 1991 ne serait plus atteint, vu que les membres du personnel de conduite perdraient leur protection bien qu'ils puissent encore être occupés jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans.

A.4.1. La SA « Brussels Airlines » fait valoir que l'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 vise à autoriser l'employeur à mettre fin à un contrat de travail lorsque le travailleur est au seuil de la retraite. Elle souligne que cette disposition tient compte du fait que l'âge de la retraite est fixé à soixante-cinq ans, sauf pour le personnel de conduite ou de cabine de l'aviation civile, pour lequel l'âge de la retraite est fixé à cinquante-cinq ans. Elle constate ensuite que la loi du 19 mars 1991 offre aux délégués du personnel et aux candidats délégués du personnel une protection particulière contre le licenciement jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans sans prévoir d'exception pour les membres du personnel de conduite ou de cabine de l'aviation civile. Il en découle, selon elle, qu'un pilote ne bénéficiant pas de la protection offerte par la loi du 19 mars 1991 et ayant atteint l'âge de cinquante-cinq ans peut être licencié moyennant un délai de préavis de six mois, alors qu'un pilote bénéficiant effectivement d'une telle protection ne peut être licencié avant l'âge de soixante-cinq ans.

A.4.2. Selon la SA « Brussels Airlines », la différence de traitement qui en résulte n'est pas raisonnablement justifiée. Elle fait valoir que le législateur voulait maintenir un équilibre entre, d'une part, l'âge légal de la retraite et, d'autre part, la possibilité, pour l'employeur, de licencier un travailleur protégé. Ceci ressort, selon elle, de l'article 2, § 2, dernier alinéa, de la loi du 19 mars 1991, des travaux préparatoires de cette loi (*Doc. parl.*, Chambre, 1990-1991, n° 1471/3, p. 22) et de l'avis n° 196 du Conseil national du Travail, du 19 mars 1991. Selon elle toujours, le législateur n'a pas tenu compte, lorsqu'il a adopté la loi du 19 mars 1991, du fait que l'âge de la retraite était fixé à cinquante-cinq ans dans l'aviation. Elle estime que le législateur n'a pas consciemment voulu créer une différence de traitement entre les travailleurs protégés et les travailleurs non protégés. Partant, la différence de traitement ne poursuit pas un but légitime, selon elle.

A.5.1. Le Conseil des ministres expose que l'instauration du délai de préavis réduit, prévu par l'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, est liée à l'instauration de la règle de la nullité d'une clause de résiliation dans le contrat de travail lorsque cette clause implique que le fait d'atteindre l'âge légal de la retraite met fin à ce contrat. Selon cette partie, le délai de préavis réduit tend à éviter que l'employeur doive décider de licencier ou non un travailleur bien avant que celui-ci atteigne l'âge de la retraite. Il en découle, selon le Conseil des ministres, que l'on ne peut recourir au délai de préavis réduit que lorsque le travailleur atteint l'âge auquel un

employé a théoriquement droit à une pension complète. Selon cette partie, la circonstance que ce délai de préavis réduit s'applique à l'âge de cinquante-cinq ans pour les membres du personnel de conduite et de cabine de l'aviation civile est liée au fait que ces membres du personnel ont droit à une pension complète à cet âge.

A.5.2.1. Le Conseil des ministres ajoute que la limite d'âge prévue par la loi du 19 mars 1991 pour bénéficier de la protection contre le licenciement visait à empêcher que les travailleurs protégés prolongent indéfiniment leur carrière grâce à cette protection contre le licenciement. Il relève que la législation disposait à l'origine que la protection contre le licenciement expirait le jour où le travailleur protégé atteignait l'âge de la retraite. Selon le Conseil des ministres, la loi du 19 mars 1991 a remplacé cette référence à l'âge de la retraite par l'âge de soixante-cinq ans, afin de se conformer à la terminologie utilisée dans l'article 83, précité, de la loi du 7 juillet 1978. Il soutient que ce qui précède n'enlève rien au fait que la loi du 19 mars 1991 et la loi du 7 juillet 1978 poursuivent des buts totalement différents : d'une part, prévoir un régime de licenciement souple pour les employés lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite et, d'autre part, assurer la protection des travailleurs protégés. Selon le Conseil des ministres, il ressort également des travaux préparatoires de la loi du 19 mars 1991 que le législateur a voulu offrir une protection contre le licenciement jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans, même si certains travailleurs ont déjà droit à une pension complète avant cet âge. Selon le Conseil des ministres, le législateur souhaitait maintenir le plus longtemps possible en service les travailleurs protégés, pour que ceux-ci puissent exercer leur mandat et éviter des problèmes de succession.

A.5.2.2. La SA « Brussels Airlines » répond que le Conseil des ministres admet lui-même que tant les limites d'âge prévues à l'article 83 de la loi du 7 juillet 1978 que les limites d'âge prévues par la loi du 19 mars 1991 sont liées à l'âge de la retraite et que le législateur a voulu mettre la loi du 19 mars 1991 en concordance avec la loi du 7 juillet 1978.

A.5.3. Le Conseil des ministres souligne également que la perte de la protection contre le licenciement n'implique pas la moindre obligation, pour l'employeur, de procéder au licenciement et qu'elle n'entraîne pas non plus la perte de la qualité de travailleur protégé.

A.5.4.1. Enfin, le Conseil des ministres fait valoir que, mis à part le fait qu'ils emploient la même terminologie, l'article 2 de la loi du 19 mars 1991 et l'article 83 de la loi du 7 juillet 1978 n'ont aucun rapport entre eux. Selon le Conseil des ministres, d'autres règles du droit du travail mènent au même constat. Il fait tout d'abord référence au fait que, bien qu'il n'existe pas de délai de préavis réduit pour les ouvriers lorsque ceux-ci atteignent l'âge de la retraite, l'article 2, § 2, de la loi du 19 mars 1991 est d'application dans le régime ouvrier. Il relève également que la loi du 19 mars 1991 ne prévoit pas la suppression de la protection contre le licenciement en cas de prépension, bien que, dans ce cas, un délai de préavis réduit soit également d'application pour les ouvriers. Il observe également que l'article 83 de la loi du 7 juillet 1978 ne prévoit pas d'exception au délai de préavis réduit lorsque l'employeur maintient habituellement le travailleur en service après soixante-cinq ans, ce que prévoit en revanche l'article 2, § 2, de la loi du 19 mars 1991.

A.5.4.2. La SA « Brussels Airlines » répond que l'inexistence de délais de préavis réduits pour les ouvriers est dénuée de pertinence, vu qu'en l'espèce, il est question d'une catégorie spécifique d'employés, notamment les pilotes. Elle renvoie également à l'avis n° 201 du Conseil national du travail, du 22 octobre 1964, dont il ressort qu'il n'a pas été jugé nécessaire de réduire les délais de préavis pour les ouvriers, étant donné que ces délais sont de toute façon courts. Selon la SA « Brussels Airlines », la prépension n'est pas comparable au régime légal de la pension, étant donné qu'il s'agit, en réalité, d'un régime particulier de chômage. Selon cette partie toujours, la circonstance que l'article 83 de la loi du 7 juillet 1978 ne prévoit pas d'exception au délai de préavis réduit lorsque l'employeur maintient habituellement le travailleur en service après soixante-cinq ans est logique : vu que l'employeur maintient habituellement ses travailleurs en service, il ne souhaitera pas recourir au délai de préavis réduit prévu par l'article 83.

#### *Quant à la seconde question préjudicielle*

A.6.1.1.1. André Bastin fait valoir qu'aucun motif ne justifie que les membres du personnel de conduite ou de cabine de l'aviation civile qui atteignent l'âge de cinquante-cinq ans soient traités différemment des autres employés qui atteignent ce même âge. Selon lui, il découle des travaux préparatoires relatifs à l'article 7 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions budgétaires, qui a inséré la disposition en cause dans l'article 83 de la loi du 7 juillet 1978, que cette disposition vise à décharger les membres du personnel de conduite ou de cabine de l'aviation civile de leurs activités pénibles et stressantes en prévision du jour où ils atteindront l'âge de cinquante-cinq ans (*Doc. parl.*, Chambre, 1990-1991, n° 1641/9, p. 8). Il fait valoir que le but poursuivi n'est

plus actuel, eu égard à l'article 21 de l'arrêté royal du 10 janvier 2000 réglementant les licences civiles de pilote d'avions et au nouvel article 2.1.10.1 de l'annexe 1 à la Convention de Chicago, entré en vigueur le 23 novembre 2006. Selon lui, il découle de cette disposition qu'un pilote âgé de soixante ans ne peut plus exercer la fonction de pilote qu'en tant que membre d'un équipage multipilote. Tous les autres arguments qui pourraient être invoqués pour limiter la protection jusqu'à l'âge de cinquante-cinq ans sont, d'après lui, dépassés. Il conclut que la disposition en cause ne poursuit plus aucun but.

A.6.1.1.2. André Bastin fait également valoir qu'avec les objectifs de Lisbonne, l'Union européenne vise à augmenter le taux d'activité de la population active âgée de cinquante-cinq à soixante-cinq ans, et que le Pacte des générations vise à maintenir les travailleurs plus longtemps en activité. Compte tenu de cela, il n'existerait pas, selon lui, de but légitime qui justifierait qu'un employeur puisse mettre fin au contrat de travail d'un membre du personnel de conduite ayant atteint l'âge de cinquante-cinq ans.

A.6.1.2.1. Dans son mémoire en réponse, le Conseil des ministres souligne que la *ratio legis* des délais de préavis écourtés ne saurait être réduite à l'idée que le personnel navigant devrait être déchargé des activités pénibles et stressantes.

A.6.1.2.2. Le Conseil des ministres nie également que la disposition en cause soit contraire aux objectifs de Lisbonne et au Pacte des générations, étant donné que ces actes n'excluent pas qu'existent, pour certaines catégories de personnes, telles que les membres du personnel de conduite et de cabine de l'aviation civile, des dérogations au but poursuivi (promouvoir une durée de travail plus longue et décourager les départs anticipés).

A.6.2. Selon André Bastin encore, aucun motif objectif et raisonnable ne justifie que les membres du personnel de conduite ou de cabine de l'aviation civile puissent être licenciés par leur employeur moyennant un délai de préavis réduit dès l'âge de cinquante-cinq ans, alors que d'autres employés, tels que les marins et les ouvriers mineurs de fond et de surface, ne peuvent être licenciés moyennant un délai de préavis réduit qu'à partir de soixante-cinq ans, bien qu'ils aient eux aussi droit à une pension avant cet âge.

A.6.3.1. Toujours selon André Bastin, l'on n'aperçoit pas en quoi le fait que l'employeur ait le droit de mettre fin au contrat de travail à condition de respecter un délai de préavis réduit peut être considéré comme avantageux pour le travailleur concerné, si celui-ci souhaite continuer à travailler au-delà de cinquante-cinq ans.

A.6.3.2. Le Conseil des ministres répond que tel est aussi le cas pour l'employé ordinaire qui souhaite travailler après soixante-cinq ans, de sorte qu'il ne saurait être question d'une différence de traitement. Il ajoute que non seulement l'employeur, mais aussi le travailleur peuvent recourir au régime des délais de préavis réduits.

A.6.4. André Bastin estime que le critère de la limite d'âge pour accorder un délai de préavis réduit peut être considéré comme discriminatoire en soi, même si cette limite d'âge est fixée à soixante-cinq ans. Selon lui, l'argument est d'autant plus valable lorsque cette limite est fixée à cinquante-cinq ans.

A.7.1.1. Le Conseil des ministres fait valoir que le régime des délais de préavis réduits est lié à l'âge de la retraite et que celui-ci est aujourd'hui fixé à soixante-cinq ans, avec la possibilité de prendre sa retraite à partir de soixante ans. Selon cette partie, l'âge de cinquante-cinq ans est, pour les membres du personnel de conduite et de cabine de l'aviation civile, tout comme pour les autres employés, intrinsèquement lié à l'âge de la retraite. Il souligne que l'article 3 de l'arrêté royal du 3 novembre 1969 « déterminant pour le personnel navigant de l'aviation civile des règles spéciales pour l'ouverture du droit à la pension et les modalités spéciales d'application de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, de la loi du 20 juillet 1990 instaurant un âge flexible de la retraite pour les travailleurs salariés et adaptant les pensions des travailleurs salariés à l'évolution du bien-être général et de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions » fixe l'âge normal de la retraite à cinquante-cinq ans pour les membres du personnel de l'aviation civile. Il en découle, selon cette partie, qu'il n'est pas manifestement déraisonnable que la disposition en cause s'applique aux membres du personnel de conduite et de cabine de l'aviation civile ayant atteint l'âge de cinquante-cinq ans, étant donné qu'une fois qu'ils ont atteint cet âge, ils ont droit à une pension légale.

A.7.1.2. André Bastin répond que l'on ne saurait prétendre qu'il existe un lien intrinsèque entre la réglementation des délais de préavis réduits et celle de l'âge de la retraite. Il répète à nouveau que d'autres catégories d'employés, comme les marins et les mineurs de fond et de surface, ne peuvent être licenciés moyennant un délai de préavis réduit qu'à partir de soixante-cinq ans, et ce, bien qu'ils aient droit à une pension avant cet âge.

A.7.2.1. Selon le Conseil des ministres, la référence à la Convention de Chicago, faite dans la question préjudicielle, est dénuée de pertinence, puisque la limite d'âge fixée dans cette Convention pour les pilotes concerne uniquement les licences de vol. Selon le Conseil des ministres, ces règles n'ont rien à voir avec le statut social, c'est-à-dire les règles du droit du travail et de la sécurité sociale, des pilotes.

A.7.2.2. Le Conseil des ministres concède qu'en 2006, la limite d'âge pour les licences de vol a été portée à soixante-cinq ans, sous certaines conditions, sans que cela ait été considéré comme défavorable à la sécurité aérienne. Cela ne change cependant rien, selon lui, au fait que le personnel navigant a toujours une carrière assez inhabituelle, comparée à celle des autres travailleurs, eu égard aussi au fait qu'ils s'absentent plusieurs jours de leur domicile et qu'ils sont confrontés à des décalages horaires, principalement lorsqu'ils assurent des vols intercontinentaux. Ces caractéristiques spécifiques justifient, selon cette partie, un régime de pension favorable dès l'âge de cinquante-cinq ans.

A.7.2.3.1. Le Conseil des ministres relève que le personnel navigant déroge au régime ordinaire de pension, non seulement en ce qui concerne l'âge de la retraite, mais aussi en ce qui concerne le calcul de la pension et la notion d'« occupation habituelle et en ordre principal ». En ce qui concerne le calcul de la pension, le Conseil des ministres renvoie à l'article 5 de l'arrêté royal précité du 3 novembre 1969, dont il découle que le personnel navigant peut atteindre plus rapidement une carrière professionnelle complète, étant donné que la pension est calculée en 1/30 ou en 1/34, et non en 1/45, par année civile prestée. Le fait que le personnel navigant puisse également constituer des droits à pension après l'âge de cinquante-cinq ans est dénué de pertinence, étant donné qu'il en est de même pour les autres employés.

A.7.2.3.2. André Bastin répond que les avantages en termes de pension dont bénéficie le personnel navigant dans d'autres domaines ne justifient pas le fait que les membres du personnel de conduite ou de cabine puissent être licenciés moyennant un délai de préavis réduit dès l'âge de cinquante-cinq ans, alors que d'autres employés ne peuvent l'être qu'à soixante-cinq ans.

A.7.3. Selon le Conseil des ministres toujours, la question préjudicielle remet en fait en cause l'opportunité du délai de préavis réduit pour le personnel navigant à partir de cinquante-cinq ans. Le Conseil des ministres relève cependant que la Cour ne peut se prononcer sur l'opportunité d'une règle.

- B -

### *Quant à la première question préjudicielle*

B.1. Dans la première question préjudicielle, il est demandé à la Cour si l'article 2, § 2, 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, combiné avec l'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'un délégué du personnel qui est membre du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile bénéficie de l'avantage de cette disposition jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans, sauf s'il est de pratique

constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient, alors qu'en application de l'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, il peut être mis fin au contrat de travail d'un membre du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile qui n'est pas délégué du personnel lorsque celui-ci atteint l'âge de cinquante-cinq ans.

B.2.1. L'article 2 de la loi du 19 mars 1991 dispose :

« § 1er. Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

Pour l'application du présent article, est considéré comme licenciement :

1° toute rupture du contrat de travail par l'employeur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période visée aux §§ 2 ou 3;

2° toute rupture du contrat de travail par le travailleur en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur;

3° le non-respect par l'employeur de l'ordonnance du président du tribunal du travail prise en application de l'article 5, § 3, décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

§ 2. Les délégués du personnel bénéficient des dispositions du § 1er pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections, jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

Lorsque l'effectif minimum du personnel prévu pour l'institution d'un conseil ou d'un comité n'est plus atteint et que, dès lors, il n'y a plus lieu à renouvellement de ces organes, les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier des dispositions du présent paragraphe pendant six mois, à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi. Il en est de même lorsque de nouvelles élections ne sont pas organisées à défaut des candidatures nécessaires.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe n'est plus accordé aux délégués du personnel qui atteignent l'âge de soixante-cinq ans, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.



§ 3. Les candidats-délégués du personnel, présentés lors des élections des représentants du personnel dans les conseils et les comités, qui réunissent les conditions d'éligibilité, bénéficient des dispositions des §§ 1er et 2 lorsqu'il s'agit de leur première candidature.

Les candidats délégués du personnel au sens de l'alinéa premier bénéficient des dispositions des §§ 1er et 2 pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage du résultat des élections lorsqu'ils ont déjà été candidats et qu'ils n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe est également accordé aux candidats présentés lors d'élections qui ont été annulées.

§ 4. Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

§ 5. Les délégués du personnel et les candidats-délégués du personnel ne peuvent être transférés d'une unité technique d'exploitation à une autre d'une même entité juridique qu'en cas d'accord écrit de leur part au moment de la décision ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent au sens de l'article 3, § 1er, alinéa 1er.

Un transfert d'une division d'une unité technique d'exploitation à une autre de la même unité technique d'exploitation est considéré comme inexistant, pour l'application de la présente loi, s'il est intervenu dans les six mois qui précèdent la fermeture de cette nouvelle division.

§ 6. Aucun autre mode de cessation du contrat de travail que ceux visés au § 1er, ne peut être invoqué, à l'exception :

- de l'expiration du terme;
- de l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- de la rupture unilatérale de ce contrat par le travailleur;
- du décès du travailleur;
- de la force majeure;
- de l'accord entre l'employeur et le travailleur ».

B.2.2. L'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'il a été remplacé par l'article 15 de la loi du 20 juillet 1990 instaurant un âge flexible de la retraite pour les travailleurs salariés et adaptant les pensions des travailleurs salariés à l'évolution

du bien-être général, et tel qu'il a été modifié par l'article 7 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions budgétaires et par l'article 117 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses, dispose :

« Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de soixante-cinq ans, le délai de préavis, par dérogation à l'article 82, est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur. Cet âge est réduit à soixante ans et le délai de préavis est réduit à trois mois si le congé est donné par l'employé. Le délai de préavis à respecter par l'employeur ou par l'employé est réduit de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise. Pour les membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile, les âges de 65 ans et de 60 ans sont remplacés par l'âge de 55 ans.

Pendant les délais de préavis fixés par l'alinéa 1er, l'employé bénéficie des dispositions de l'article 85 ».

B.3. La Cour est interrogée sur la différence de traitement entre deux catégories de travailleurs membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile : d'une part, les travailleurs qui sont délégués du personnel et qui jouissent de la protection prévue par l'article 2 de la loi du 19 mars 1991 jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans et, d'autre part, les travailleurs qui ne sont pas délégués du personnel. Tandis que les travailleurs appartenant à la première catégorie ne peuvent être licenciés moyennant les délais de préavis réduits, prévus à l'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, que lorsqu'ils atteignent l'âge de soixante-cinq ans, les travailleurs appartenant à la seconde catégorie peuvent être licenciés moyennant ces délais de préavis réduits, si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée, à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de cinquante-cinq ans.

B.4.1. La partie demanderesse devant la juridiction *a quo* soutient que la réponse à la question préjudicielle ne serait pas pertinente pour trancher le litige au fond. La non-application de la disposition, si celle-ci était déclarée inconstitutionnelle, impliquerait que la partie demanderesse n'aurait plus pu bénéficier de l'avantage prévu par l'article 2 de la loi du 19 mars 1991 à l'âge de soixante ans, alors qu'elle a été licenciée avant d'avoir atteint cet âge.

B.4.2. C'est en règle au juge qui pose la question préjudicielle qu'il appartient de déterminer si elle est pertinente pour trancher le litige dont il est saisi. Ce n'est que si tel n'est manifestement pas le cas que la Cour peut décider que la question préjudicielle n'appelle pas de réponse.

B.4.3. La partie demanderesse devant la juridiction *a quo* considère que son employeur maintient habituellement au travail jusqu'à l'âge de soixante ans la catégorie de travailleurs dont elle fait partie. Il n'appartient pas à la Cour mais à la juridiction *a quo* de se prononcer sur cette question. Partant, la question préjudicielle n'est pas manifestement dénuée de pertinence pour trancher le litige soumis à la juridiction *a quo*.

B.5.1. La partie demanderesse devant la juridiction *a quo* soutient que les catégories de personnes mentionnées en B.3 ne sont pas comparables, en ce que le régime de licenciement des travailleurs protégés, prévu par la loi du 19 mars 1991, est comparé au régime de licenciement prévu par la loi du 3 juillet 1978.

B.5.2. L'allégation selon laquelle les situations ne sont pas suffisamment comparables ne peut tendre à ce que les articles 10 et 11 de la Constitution ne soient pas appliqués. Elle ne peut avoir pour effet que d'abrégier la démonstration d'une compatibilité avec ces dispositions, lorsque les situations sont à ce point éloignées qu'il est immédiatement évident qu'un constat de discrimination ne saurait résulter de leur comparaison minutieuse.

B.6.1. Le régime de protection contre le licenciement institué par la loi du 19 mars 1991 trouve son origine dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. L'article 21, § 3, alinéa 3, de cette loi, tel qu'il a été remplacé par l'article 2 de la loi du 16 janvier 1967 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, et tel qu'il était formulé avant son abrogation par l'article 22, 1°, de la loi du 19 mars 1991, disposait :

« Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe n'est plus accordé aux délégués du personnel qui atteignent l'âge de soixante-cinq ans, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent ».

B.6.2. Il ressort des travaux préparatoires de la loi du 16 janvier 1967 que le législateur a voulu associer le fait de mettre fin à la protection des délégués du personnel, prévu par la loi, à l'âge auquel un travailleur n'est plus éligible en tant que délégué du personnel. Dans les travaux préparatoires, il est déclaré ce qui suit :

« La législation antérieure ne contenait aucune disposition sur l'inéligibilité des pensionnés ni sur la possibilité de les licencier pendant leur période de protection.

Le projet de loi modifie cette situation en prévoyant :

a) qu'un travailleur est éligible aussi longtemps qu'il n'a pas atteint l'âge de la retraite;

b) qu'un travailleur bénéficiant de la protection légale en tant que délégué ou candidat délégué du personnel peut être licencié dès qu'il atteint l'âge de sa retraite, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient » (*Doc. parl.*, Sénat, 1966-1967, n° 59, pp. 6-7).

B.6.3.1. L'article 19, alinéa 1er, 4°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, tel qu'il a été remplacé par l'article 3, 2°, de la loi du 7 juillet 1994 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, dispose :

« Pour être éligibles comme délégués du personnel, les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes :

[...]

4° ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans ».

B.6.3.2. L'article 59, § 1er, 4°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est libellé comme suit :

« Pour être éligibles comme délégués du personnel auprès des comités, les travailleurs doivent, à la date des élections, remplir les conditions suivantes :

[...]

4° ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans ».

B.6.4.1. En adoptant la condition d'éligibilité prévue à l'article 19, alinéa 1er, 4°, de la loi du 20 septembre 1948 et à l'article 59, § 1er, 4°, de la loi du 4 août 1996, qui est inspirée de l'avis n° 196 du 30 avril 1964 du Conseil national du travail, le législateur entendait éviter « que les membres des conseils d'entreprise ne prolongent indéfiniment leur carrière grâce à une nouvelle élection possible » (*Doc. parl.*, Chambre, 1965-1966, n° 264/1, p. 2; voy. aussi *Doc. parl.*, Sénat, 1966-1967, n° 59, p. 3). Le même raisonnement s'applique, *mutatis mutandis*, à la disposition en cause, qui permet de licencier un délégué du personnel ayant atteint l'âge de soixante-cinq ans sans intervention préalable de la juridiction du travail ou de l'organe paritaire compétent.

B.6.4.2. A cet égard, il convient d'observer que la disposition en cause ne permet pas aux membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile qui sont délégués du personnel de prolonger indéfiniment leur carrière. Bien qu'il ne soit pas possible de les licencier, en application de l'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, pour mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ils atteignent l'âge de cinquante-cinq ans, il est effectivement possible de les licencier lorsqu'ils atteignent l'âge de soixante-cinq ans, pour autant qu'il ne soit pas mis fin, pour d'autres motifs, avant cette date, à la protection dont ils bénéficient en tant que délégués du personnel.

B.6.5. Un membre du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile est éligible comme délégué du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la protection et la prévention au travail jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans, pour autant qu'il n'ait pas, au préalable, été mis fin à son contrat de travail, en application de l'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978. Puisque le législateur a voulu associer le fait de mettre fin à la protection des délégués du personnel, prévu à l'article 2 de la loi du 19 mars 1991, à l'âge auquel un travailleur cesse d'être éligible comme délégué du personnel, il est raisonnablement justifié qu'un membre du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile qui est délégué du

personnel bénéficie de la protection prévue par l'article 2 de la loi du 19 mars 1991 jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans, âge jusqu'auquel il est éligible comme délégué du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la protection et la prévention au travail.

B.7. La première question préjudicielle appelle une réponse négative.

*Quant à la seconde question préjudicielle*

B.8. Dans la seconde question préjudicielle, il est demandé à la Cour si l'article 83 de la loi du 3 juillet 1978 est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que les délais de préavis prévus par cette disposition s'appliquent aux membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile lorsque le congé est donné en vue de mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de cinquante-cinq ans, alors que ces délais ne s'appliquent aux autres travailleurs que lorsque le congé est donné en vue de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de soixante-cinq ans.

B.9. L'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 instaure, en comparaison de l'article 82 de cette loi, un régime distinct, en ce qui concerne les modalités de préavis, pour la catégorie des employés auxquels le congé est donné par l'employeur en vue de mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de soixante-cinq ans.

Contrairement à l'article 83 en cause, l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que le délai de préavis que doit observer l'employeur est de trois mois ou d'un multiple de trois mois et doit être fixé soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge, soit par convention conclue au plus tard au moment de l'entrée en service de l'employé.

B.10.1. La disposition en cause a été introduite à l'origine par l'article 45 de la loi du 21 novembre 1969 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail, qui disposait :

« Un article 15*bis*, libellé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées [les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955] :

‘ Art. 15*bis*. Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat d'emploi à durée indéterminée au moment où l'employé atteint l'âge normal de la pension légale complète ou après cet âge, le délai de préavis, par dérogation à l'article 15, est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur et à trois mois si le congé est donné par l'employé. Ces délais sont toutefois réduits de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise.

Pendant les délais de préavis fixés par l'alinéa 1er, l'employé bénéficie des dispositions de l'article 17. ’ ».

B.10.2. L'exposé des motifs de la loi précitée fait apparaître que l'instauration de délais de préavis réduits pour les travailleurs approchant de l'âge de la retraite est liée à l'introduction de la règle selon laquelle est nulle toute clause de résiliation, insérée dans un contrat de travail, qui aurait pour effet que le fait d'atteindre l'âge de la retraite ferait cesser ce contrat :

« En frappant de nullité la clause prévoyant que l'arrivée à l'âge de la pension met fin aux contrats de louage de travail, le projet réduit aux seuls modes légaux les possibilités de mettre fin à ces contrats.

[...]

En effet, si les lois précitées frappent de nullité les clauses autorisant l'employeur à mettre fin au contrat sans respecter certains délais de préavis, la raison en est que le législateur a voulu protéger le travailleur au moment où celui-ci a conclu le contrat. A ce moment, on pouvait supposer que le travailleur aurait pu subir une certaine pression de la part de l'employeur. Cette raison n'est évidemment plus valable au moment où le travailleur est sur le point de quitter son employeur. Les parties peuvent alors renoncer mutuellement aux délais légaux de préavis.

Désormais, à défaut d'accord réciproque et sauf motif grave, un préavis sera nécessaire pour mettre fin au contrat de louage de travail conclu pour une durée indéterminée, lorsque le travailleur atteint l'âge de la pension. Le droit de donner congé ne pourra être exercé qu'en observant un délai de préavis.

[...]

En raison de la longueur des délais de préavis qui doivent être observés il est pratiquement impossible aux parties de décider en pleine connaissance de cause au moment où le préavis normal doit être donné, l'une si elle continuera à travailler après l'âge de la pension, l'autre si elle conservera l'employé à son service après ce même âge.

La décision de continuer les relations de travail après l'arrivée à l'âge de la pension ne peut logiquement être prise qu'au moment où cet âge est atteint.

Au surplus, lorsque les parties conviennent de continuer l'exécution du contrat après l'arrivée de l'employé à l'âge de la pension, parce qu'elles y trouvent toutes deux intérêt, la capacité de travail de l'employé peut brusquement diminuer très vite alors que par contre, le délai de préavis à observer s'allonge ou est tout au moins maintenu.

Ces considérations ont incité le Gouvernement à proposer un assouplissement des dispositions légales en matière de résiliation unilatérale du contrat de louage de travail à durée indéterminée pour les employés admis à la pension.

[...]

Les délais de préavis réduits sont destinés à faciliter la mise au travail après l'âge de la pension. Ils constituent un régime d'exception qui, à ce titre, devra être d'application restreinte. C'est pourquoi, il conviendra de n'y avoir recours que pour mettre fin au contrat quand l'employé atteint l'âge où il peut, théoriquement, faire valoir un droit à la pension complète. [...] » (*Doc. parl.*, Chambre, 1966-1967, n° 407/1, pp. 18-21).

B.10.3. La disposition relative aux délais de préavis réduits, telle qu'elle avait été introduite par l'article 45 de la loi du 21 novembre 1969 précitée, a été reprise dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dans les travaux préparatoires de la loi du 3 juillet 1978, le ministre de l'Emploi et du Travail de l'époque a dit, concernant le régime des délais de préavis réduits :

« L'article doit plutôt être considéré comme une faveur accordée à l'employé lui-même, car il lui offre dans certains cas de plus grandes possibilités de continuer à travailler quelque temps encore, bien qu'il ait atteint l'âge de la pension » (*Doc. parl.*, Sénat, 1977-1978, n° 258-2, p. 150).



B.10.4. L'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 a été remplacé par l'article 15 de la loi du 20 juillet 1990 instaurant un âge flexible de la retraite pour les travailleurs salariés et adaptant les pensions des travailleurs salariés à l'évolution du bien-être général. Cette loi a mis fin au régime général de l'âge fixe de la retraite à soixante-cinq ans pour les hommes et à soixante ans pour les femmes et a instauré un âge flexible de la retraite, dès l'âge de soixante ans. De ce fait, l'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 devait également être modifié, sans que l'intention fût toutefois de modifier les options politiques qui sont à la base de cette disposition.

B.11.1. L'article 7 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions budgétaires a complété l'article 83, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'il a été remplacé par l'article 15, précité, de la loi du 20 juillet 1990, par la disposition en vertu de laquelle les âges de soixante-cinq ans et soixante ans sont remplacés par l'âge de cinquante-cinq ans pour les membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile.

B.11.2. Dans l'exposé des motifs de la loi du 20 juillet 1991, cette disposition a été justifiée comme suit :

« Les membres du personnel de conduite de l'aviation civile ont droit à une pension complète à l'âge de 55 ans. Leur employeur doit donc [pouvoir] appliquer les dispositions de l'article 83 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail » (*Doc. parl.*, Chambre, 1990-1991, n° 1641/1, p. 5).

Les travaux préparatoires indiquent également ce qui suit :

« *Le Ministre* rappelle que par suite de l'entrée en vigueur de la loi du 20 juillet 1990 instaurant l'âge flexible de la retraite pour les travailleurs salariés, il n'existe plus d'âge normal de la retraite depuis le 1er janvier 1991.

Il convient dès lors de préciser dans la loi du 3 juillet 1978 que pour les membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile, les délais de préavis réduits sont applicables dès l'âge de 55 ans.

*Un membre* demande si cette mesure est liée à la spécificité de la profession concernée ou si elle s'inscrit au contraire dans le cadre de l'opération d'assainissement de la Sabena.

*Le Ministre* répond que la mesure prévue par l'article à l'examen n'est inspirée que par la nature pénible et stressante du travail de ce personnel. Il s'agit d'une mesure de nature qualitative qui n'est nullement liée à l'opération d'assainissement de la Sabena » (*Doc. parl.*, Chambre, 1990-1991, n° 1641/9, p. 8).

B.12.1. Il ressort de ce qui précède que la disposition en cause vise à permettre qu'il soit mis fin au contrat de travail moyennant des délais de préavis réduits lorsque le travailleur atteint l'âge de la retraite.

B.12.2. L'article 3 de l'arrêté royal du 3 novembre 1969 « déterminant pour le personnel navigant de l'aviation civile les règles spéciales pour l'ouverture du droit à la pension et les modalités spéciales d'application de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, de la loi du 20 juillet 1990 instaurant un âge flexible de la retraite pour les travailleurs salariés et adaptant les pensions des travailleurs salariés à l'évolution du bien-être général et de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions » dispose :

« Par dérogation aux articles 2, § 1er, 3, 4, §§ 1er et 4, alinéas 1er et 2, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996, la pension de retraite du personnel navigant de l'aviation civile prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'intéressé en fait la demande et au plus tôt le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'intéressé :

a) atteint l'âge normal de la pension, lequel est fixé pour les membres du personnel navigant à 55 ans;

b) ou justifie avoir été occupé habituellement et en ordre principal comme membre du personnel navigant de l'aviation civile soit pendant trente années en qualité de membre du personnel de conduite soit pendant trente-quatre années en qualité de membre du personnel de cabine ou successivement ou alternativement en qualité de membre du personnel de conduite et de cabine ».

B.12.3. Etant donné que l'âge de la retraite des membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile a été fixé à cinquante-cinq ans, ce n'est pas sans justification raisonnable que le délai de préavis prévu par la disposition en cause s'applique aux membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile lorsque le congé est donné pour mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de cinquante-cinq ans.

B.12.4. La circonstance qu'il découlerait de l'article 21 de l'arrêté royal du 10 janvier 2000 réglementant les licences civiles de pilote d'avions, tel qu'il s'applique aux faits portés devant la juridiction *a quo*, et de l'article 2.10.10.1 de l'annexe 1 à la Convention de Chicago, tel qu'il a été modifié le 10 mars 2006 par le Conseil de l'Organisation de l'Aviation civile internationale (OACI), qu'un pilote âgé de soixante ans peut exercer la fonction de commandant de bord en tant que membre d'un équipage multipilote, à condition qu'il soit le seul membre du personnel de conduite ayant atteint l'âge de soixante ans et pour autant qu'il n'ait pas encore atteint l'âge de soixante-cinq ans, ne porte pas atteinte à ce qui précède. En effet, la disposition en cause ne lie pas les délais de préavis réduits qu'elle prévoit au fait qu'un membre du personnel de conduite de l'aviation civile ne puisse plus exercer la fonction de commandant de bord mais au fait qu'il atteint l'âge de la retraite. Cet âge de la retraite est fixé à l'article 3, précité, de l'arrêté royal du 3 novembre 1969.

B.13. La seconde question préjudicielle appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

- L'article 2, § 2, 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, combiné avec l'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

- L'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail 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 sur la Cour constitutionnelle, à l'audience publique du 3 février 2011.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

M. Bossuyt