

Numéro du rôle : 5618
Arrêt n° 35/2014 du 27 février 2014

A R R E T

En cause : la question préjudicielle concernant l'article 42, § 2, de la loi du 12 avril 2011 « modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel » (lu en combinaison avec les articles 34 à 38 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations), posée par le Tribunal du travail d'Audenarde.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents A. Alen et J. Spreutels, et des juges E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Moerman, E. Derycke et P. Nihoul, assistée du greffier F. Meersschaut, présidée par le président A. Alen,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* * *

I. *Objet de la question préjudicielle et procédure*

Par jugement du 19 mars 2013 en cause de E. V.D.V. contre l'Office national de l'emploi, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 22 mars 2013, le Tribunal du travail d'Audenarde a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 42, § 2, de la loi du 12 avril 2011 [modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel], combiné avec les articles 34 à 38 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, est-il contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution, notamment en ce qu'une différence apparaît au niveau des effets pécuniaires entre, d'une part, les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre d'une restructuration et sont tenus de s'inscrire auprès d'une cellule pour l'emploi, avec pour conséquence qu'ils n'ont normalement droit, dans la Commission paritaire 120, qu'à une indemnité de reclassement et non à une indemnité de préavis et à une allocation de licenciement (alors que la combinaison d'une indemnité de préavis avec une allocation de licenciement atteint en règle générale un montant nettement supérieur et qu'en outre, l'allocation de licenciement peut être cumulée avec des allocations de chômage et n'est pas imposable) et, d'autre part, les travailleurs qui sont licenciés en dehors du cadre d'une restructuration et ne sont pas tenus de s'inscrire auprès d'une cellule pour l'emploi, avec pour conséquence qu'ils ont droit à l'indemnité de préavis et à une allocation de licenciement, ce qui, en règle générale, est financièrement plus avantageux que l'indemnité de reclassement ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- E. V.D.V.;
- le Conseil des ministres.

Le Conseil des ministres a également introduit un mémoire en réponse.

A l'audience publique du 4 février 2014 :

- a comparu Me I. Ficher *loco* Me G. Demez, avocats au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;
- les juges-rapporteurs E. De Groot et P. Nihoul ont fait rapport;
- l'avocat précité a été entendu;
- l'affaire a été mise en délibéré.

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

II. *Les faits et la procédure antérieure*

E. V.D.V. était occupé en tant qu'ouvrier, depuis le 19 octobre 1998, dans la SA « Santens », laquelle est devenue la SA « JLF » à partir du mois de septembre 2011.

Le 27 septembre 2011, la SA « JLF » a annoncé son intention de licencier tous les travailleurs dans le cadre d'un projet de fermeture de l'entreprise (en application de l'article 66, § 1er, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi).

Le 12 janvier 2012, la SA « JLF » a notifié le licenciement collectif au « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après : « VDAB ») (article 7 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs).

Le 26 janvier 2012, une cellule pour l'emploi bénéficiant de l'intervention du Fonds d'intervention social du VDAB a été mise en place, conformément à l'article 33 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Dans le cadre de cette fermeture, E. V.D.V. a été licencié le 10 février 2012 avec effet immédiat et moyennant le paiement d'une indemnité de reclassement égale à trois mois de salaire. E. V.D.V. a demandé en outre une allocation de licenciement à l'Office national de l'emploi.

Le 20 juin 2012, l'Office national de l'emploi a décidé de ne pas accorder d'allocation de licenciement à E. V.D.V. « à partir du 11.02.2012, parce qu'il a droit à une indemnité de reclassement [3 mois] pour une période plus longue que celle que couvre l'indemnité de congé qui était normalement due [8 semaines] (article 42, § 2, de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel) ».

Par une requête du 13 août 2012, E. V.D.V. conteste cette décision devant le Tribunal du travail d'Audenarde.

Le Tribunal du travail pose la question préjudicielle précitée.

III. *En droit*

- A -

A.1.1. La partie demanderesse devant le juge *a quo* résume tout d'abord la problématique. La loi du 12 avril 2011 a instauré une « allocation de licenciement » au bénéfice des ouvriers. Cette allocation s'inscrivait dans les mesures de crise et, de manière plus générale, dans le processus de rapprochement entre le statut d'ouvrier et le statut d'employé; elle tendait à compenser le fait que les délais de préavis des ouvriers sont plus courts que ceux des employés. L'allocation de licenciement est payée par l'Office national de l'emploi (ci-après : « l'ONEm »); elle est exonérée d'impôts et de cotisations sociales et est cumulable avec des allocations de sécurité sociale, en particulier les allocations de chômage et les indemnités de maladie.

L'article 42, § 2, de la loi du 12 avril 2011 précise que l'allocation de licenciement n'est pas due lorsque l'employeur a droit au remboursement prévu par l'article 38 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, qui s'inscrit dans la gestion active des restructurations.

Les articles 36 à 38 de la loi du 23 décembre 2005 prévoient l'octroi d'une indemnité de reclassement en faveur des travailleurs comptant au moins une année d'ancienneté, qui sont licenciés dans le cadre d'une restructuration telle que définie à l'article 31 de cette loi et sont inscrits auprès d'une cellule pour l'emploi régie par les articles 33 et 34 de la même loi. L'indemnité de reclassement équivaut à 3 mois du salaire en cours, si le travailleur est âgé de moins de 45 ans, ou à 6 mois de ce salaire, s'il a atteint l'âge de 45 ans. L'indemnité de reclassement remplace l'indemnité de congé normale et est en principe à charge de l'employeur. L'article 38 prévoit toutefois que, lorsqu'il s'agit d'ouvriers, l'employeur peut obtenir le remboursement de l'indemnité

auprès de l'ONEm, dans la mesure où l'indemnité de congé est inférieure à l'indemnité de reclassement. Et si tel est le cas, le droit à l'allocation de licenciement disparaît. En d'autres termes, l'ouvrier n'a pas droit à une allocation de licenciement lorsque son indemnité de congé est inférieure à l'indemnité de reclassement, c'est-à-dire inférieure au montant correspondant à 3 mois ou à 6 mois de salaire.

L'interdiction de cumul d'une allocation de licenciement à charge de l'ONEm et d'une indemnité de reclassement payée aussi partiellement par l'ONEm ne semble pas illogique à première vue mais a engendré un certain nombre de situations qui le sont. Bien que les délais de préavis pour les ouvriers soient en général inférieurs à 3 ou 6 mois, ce n'est plus le cas dans certains secteurs et pour certaines anciennetés plus élevées. Pour ces travailleurs, les employeurs ne peuvent obtenir le remboursement de l'indemnité de reclassement et les travailleurs ont dès lors droit à l'allocation de licenciement. Par conséquent, ces travailleurs reçoivent davantage des pouvoirs publics du seul fait qu'ils ont droit à davantage à charge de leur employeur.

La situation la plus courante est celle où le délai de préavis est effectivement inférieur à la période couverte par l'indemnité de reclassement et non celle combinant le délai de préavis avec l'allocation de licenciement.

A.1.2.1. La partie demanderesse devant le juge *a quo* observe que la différence n'apparaît pas seulement dans son cas particulier mais bien dans tous les cas où l'allocation de licenciement à payer par l'ONEm est supérieure au remboursement de l'indemnité de reclassement, eu égard aussi au fait que l'allocation de licenciement est exonérée de cotisation sociale et d'impôt et est cumulable avec les allocations de chômage. L'indemnité de reclassement remplace l'indemnité de congé, de sorte que l'avantage pour le travailleur ou la charge pour l'ONEm sont limités à la différence entre la rémunération nette et l'allocation de chômage que le travailleur aurait de toute façon perçue pour cette période.

A.1.2.2. Le Conseil des ministres observe qu'il n'appartient pas aux parties de modifier la portée de la question préjudicielle. La demande de la partie demanderesse d'envisager la question préjudicielle de manière un peu plus large ne peut dès lors être accueillie.

A.1.3.1. Tout comme le juge *a quo* l'a observé dans son jugement de renvoi, la partie demanderesse dans l'affaire au fond considère que l'inscription des travailleurs concernés auprès d'une cellule pour l'emploi ne suffit pas pour justifier la différence de traitement. L'inscription auprès d'une cellule pour l'emploi, en plus de l'inscription classique comme chercheur d'emploi, peut certes contribuer à la réinsertion du travailleur mais n'apporte, en tant que tel, aucun avantage pécuniaire. De surcroît, les travailleurs âgés de 45 ans et plus ont de toute manière droit à l'*outplacement*, en application de la Convention collective de travail (CCT) n° 82 du Conseil national du travail, de sorte que la législation en cause n'emporte aucun droit complémentaire. Par ailleurs, il peut arriver que le travailleur ait droit à une allocation de licenciement, parce que son délai de préavis ordinaire est au moins aussi long que la période couverte par l'indemnité de reclassement; il est dès lors paradoxal que le travailleur obtienne plus de l'Etat dans la mesure où il dispose de plus de droits par rapport à l'employeur.

Selon la partie demanderesse devant le juge *a quo*, une solution évidente serait que le travailleur ait le choix entre l'indemnité de reclassement ou la combinaison de l'indemnité de congé avec l'allocation de licenciement, sans préjudice de son droit et de son obligation de s'inscrire auprès d'une cellule pour l'emploi.

A.1.3.2. Le Conseil des ministres confirme dans son mémoire en réponse que les travailleurs âgés de 45 ans et plus peuvent également bénéficier de l'*outplacement* prévu par la CCT n° 82. L'accompagnement de reclassement prévu par l'arrêté royal du 9 mars 2006 est toutefois plus avantageux, étant donné que le droit à l'*outplacement* est accordé pour une durée de soixante heures réparties sur un délai de six mois, alors que l'article 6, § 2, de la CCT n° 82 autorise une répartition de la procédure de reclassement sur un délai maximal de douze mois. Dans le cadre de la CCT n° 82, le travailleur n'a droit, au cours des six premiers mois de la procédure de reclassement, qu'à quarante heures d'accompagnement. Les chances de remise au travail sont donc plus élevées pour les travailleurs qui ont 45 ans ou plus et qui ont droit à un accompagnement de reclassement dans le cadre de l'arrêté royal du 9 mars 2006.

Le Conseil des ministres soutient également que les conditions pour pouvoir bénéficier de l'allocation de licenciement n'ont aucun rapport avec l'étendue des droits des travailleurs par rapport à leur employeur. Elles sont uniquement influencées par le fait que les pouvoirs publics consacrent déjà des moyens financiers aux travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration en vue d'augmenter leurs chances de remise au travail.

A.2.1. Le Conseil des ministres objecte que la différence de traitement décrite par le juge *a quo* procède de l'idée erronée que le travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration ne pourrait pas choisir l'option financièrement la plus intéressante et qu'il serait obligé de s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi. L'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations prévoit, pour certains travailleurs, la possibilité d'être dispensés de l'obligation de s'inscrire auprès d'une cellule pour l'emploi. Il s'agit des travailleurs qui à la fin de la période couverte par l'indemnité de congé, soit auront atteint l'âge de 58 ans, soit pourront justifier 38 ans de passé professionnel (article 9/1, § 1er, alinéa 3, de l'arrêté royal précité). En outre, les travailleurs ont toujours la possibilité de ne pas s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi. En effet, l'inscription n'a lieu que si le travailleur décide de s'inscrire ou s'il ne communique pas dans les délais sa décision de ne pas s'inscrire. Le travailleur licencié conserve dès lors le droit de refuser l'inscription (article 10, §§ 3 et 5, de l'arrêté royal précité). Lorsque le travailleur refuse l'inscription, il peut combiner l'indemnité de congé avec l'allocation de licenciement. Il court toutefois le risque d'être temporairement exclu du droit aux allocations de chômage en raison d'une situation de chômage volontaire, mais même cette exclusion n'est pas une certitude. L'ONEm examine chaque dossier et une exclusion ne s'ensuit pas nécessairement ou n'a pas nécessairement d'effets, si le travailleur ne demande aucune allocation.

Dès lors, c'est à tort que le juge *a quo* déclare que la réglementation refuse le bénéfice de l'allocation de licenciement aux ouvriers dont l'indemnité de congé est inférieure à l'indemnité de reclassement.

A.2.2. Selon le Conseil des ministres, la situation dans laquelle E. V.D.V. se trouve est exceptionnelle : le préjudice purement financier qu'il subit résulte de la combinaison de son âge relativement bas, qui lui donne droit à trois mois d'indemnité de reclassement au lieu de six mois, avec une ancienneté élevée, laquelle donne droit à une indemnité de congé relativement élevée pour un ouvrier (égale à huit semaines de rémunération) et à l'allocation de licenciement la plus élevée (3 750 euros). Si la partie demanderesse avait 45 ans ou plus, son allocation de licenciement serait moins avantageuse que le complément de quatre mois (la différence entre l'indemnité de reclassement de six mois et une indemnité de congé couvrant une période de huit semaines) payé par l'employeur. Si la partie demanderesse ne comptait qu'une ancienneté de cinq ans, l'allocation de licenciement serait également moins avantageuse que le complément, certainement si le travailleur devait en outre être âgé de 45 ans au moins.

Le caractère exceptionnel est d'ailleurs encore souligné par le fait qu'il s'agit d'une situation à caractère « extinctif ». En effet, pour les contrats de travail ayant débuté à partir du 1er janvier 2012, l'allocation de licenciement s'élève, de manière standard, à 1 250 euros. Les autres montants (plus élevés) disparaissent.

A.2.3. Le Conseil des ministres soutient que la différence de traitement se justifie raisonnablement. Le critère de distinction utilisé est objectif et pertinent. Et du point de vue d'une bonne gestion des fonds publics, il est plus que raisonnable que l'allocation de licenciement ne soit pas payée dans des situations où les pouvoirs publics ont déjà consacré des moyens financiers aux travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration, en vue d'augmenter leurs chances de remise au travail. Ceci concerne non seulement le remboursement partiel de l'indemnité de reclassement mais aussi le remboursement des frais d'accompagnement de reclassement et la réduction des cotisations sociales pour l'emploi d'une personne titulaire d'une « carte de réduction restructurations ».

Dans le cadre d'une restructuration, il est également justifié que l'ONEm consacre prioritairement ses moyens financiers aux mesures et aux indemnités qui favorisent la remise au travail rapide des travailleurs licenciés, plutôt que de payer une allocation de licenciement sans contrepartie de la part de l'employeur et du travailleur licencié. Ceci cadre parfaitement avec les objectifs de l'Union européenne sur la politique de l'emploi et est également justifié dans le cadre d'un licenciement collectif, lequel a un impact significativement plus important sur le marché du travail, ce qui rend la remise au travail des travailleurs licenciés plus difficile.

Du point de vue du travailleur licencié, la différence de traitement ne doit pas être envisagée uniquement sur le plan purement financier (sans prise en compte des mesures qui favorisent la remise au travail des travailleurs) et à court terme (au moment du licenciement). En effet, l'inscription auprès d'une cellule pour l'emploi est, selon le Conseil des ministres, très avantageuse : (1) il est immédiatement mis fin au contrat de travail, sans prestation d'un délai de préavis, et une indemnité de reclassement est payée, (2) un accompagnement de reclassement est assuré et ce, également pour les travailleurs qui n'ont pas encore atteint l'âge de 45 ans, (3) une « carte de réduction restructurations » est accordée, qui est importante pour une remise au travail rapide, et (4) la protection contre le risque d'accident du travail est maintenue.

Enfin, la mesure en cause n'a, selon le Conseil des ministres, pas d'effets disproportionnés. En effet, étant donné que ces travailleurs sont victimes d'un licenciement collectif, ils se retrouvent dans une meilleure situation. Grâce aux mesures protectrices applicables en cas de licenciement collectif, E. V.D.V. n'a été licencié que le 10 février 2012, à savoir plus de quatre mois après la première annonce, le 27 septembre 2011, du projet du licenciement collectif. Dans le cadre d'un licenciement purement individuel en dehors d'une restructuration, il aurait déjà pu être licencié le 27 septembre 2011. Les victimes d'un licenciement collectif ont en outre également droit à une indemnité spécifique, l'« indemnité due en cas de licenciement collectif », à charge de leur employeur (voy. les articles 6 et suivants de la CCT n° 10 du Conseil national du travail), alors que, par définition, les travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement individuel n'ont pas droit à cette indemnité.

A.2.4. Par conséquent, la question préjudicielle appelle, selon le Conseil des ministres, une réponse négative.

- B -

B.1.1. La question préjudicielle concerne l'article 42, § 2, de la loi du 12 avril 2011 « modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel », combiné avec les articles 34 à 38 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations. L'article 42, § 2, dispose :

« L'allocation de licenciement n'est pas due lorsque l'employeur a droit au remboursement prévu par ou en vertu de l'article 38 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations ».

B.1.2. Les articles 34 à 38 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations disposent :

« Art. 34. Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de la restructuration doivent être inscrits auprès de la cellule pour l'emploi conformément à la procédure et selon les modalités déterminées par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Ces travailleurs doivent, durant la période d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, être également inscrits comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent.

Par dérogation aux alinéas précédents, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, et compte tenu de leur âge, de leur passé professionnel ou de la nature de leur contrat de travail, déterminer quels sont les travailleurs qui ne sont pas tenus mais ont la faculté d'être inscrits auprès de la cellule pour l'emploi et comme demandeur d'emploi.

Art. 35. Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi peut, pour les entreprises de moins de 100 travailleurs et pour les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif de

moins de 20 travailleurs, dans les conditions et les modalités qu'Il détermine, assimiler à la mise en place d'une cellule pour l'emploi telle que visée à l'article 33 la collaboration d'un employeur à une cellule pour l'emploi faîtière à laquelle participent plusieurs employeurs en restructuration.

Section 3. - Indemnité de reclassement pour les travailleurs.

Art. 36. L'employeur en restructuration est tenu, pour chaque travailleur licencié dans le cadre de la restructuration, qui est inscrit dans la cellule pour l'emploi et qui, à la date de l'annonce du licenciement collectif, a au moins un an ininterrompu d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration, de payer une indemnité de reclassement.

Cette indemnité de reclassement est payée durant une période de :

1° six mois si le travailleur licencié a, à la date de l'annonce du licenciement collectif, au moins atteint l'âge de 45 ans;

2° trois mois si le travailleur licencié n'a pas, à la date de l'annonce du licenciement collectif, au moins atteint l'âge de 45 ans.

Cette indemnité de reclassement équivaut au salaire en cours et aux avantages acquis en vertu du contrat, tels que prévus dans l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les alinéas précédents ne s'appliquent pas lorsqu'il s'agit d'un travailleur visé à l'article 31, alinéa 4.

L'indemnité de reclassement visée aux alinéas précédents est assimilée à l'indemnité de congé qui est octroyée quand l'employeur résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115 de la loi précitée du 3 juillet 1978. Cette indemnité remplace en tout ou en partie l'indemnité de congé allouée au travailleur en vertu de l'article 39 de la loi précitée du 3 juillet 1978. Cette indemnité de reclassement est payée mensuellement conformément à l'article 39bis de cette même loi.

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi détermine dans quels cas et selon quelles conditions et modalités, le travailleur perd le droit à l'indemnité de reclassement.

Art. 37. § 1er. Par dérogation à la loi précitée du 3 juillet 1978, dans le cas où le travailleur visé à l'article 36, alinéa 2, 1°, a droit à un préavis d'une durée égale ou inférieure à six mois, l'employeur doit mettre fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de reclassement, équivalente à une durée de six mois, conformément à l'article 36, alinéa 2, 1°.

Par dérogation à la loi précitée du 3 juillet 1978, dans le cas où le travailleur visé à l'article 36, alinéa 2, 2°, a droit à un préavis d'une durée égale ou inférieure à trois mois,

l'employeur doit mettre fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de reclassement, équivalente à une durée de trois mois, conformément à l'article 36, alinéa 2, 2°.

Par dérogation à la loi précitée du 3 juillet 1978 et pour autant que le travailleur, au moment de l'annonce du licenciement collectif, ait moins d'une année d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration, l'employeur est tenu de mettre fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de congé fixée conformément à la loi précitée du 3 juillet 1978.

§ 2. Par dérogation à la loi précitée du 3 juillet 1978, dans le cas où le travailleur visé à l'article 36, alinéa 2, 1°, a droit à un préavis d'une durée supérieure à six mois, il est mis fin au contrat de travail au plus tard le dernier jour du septième mois qui précède la fin du délai de préavis. Une indemnité de congé correspondante à la partie du délai de ce préavis restant à courir, est due à ce travailleur.

Par dérogation à la loi précitée du 3 juillet 1978, dans le cas où le travailleur visé à l'article 36, alinéa 2, 2°, a droit à un préavis d'une durée supérieure à trois mois, il est mis fin au contrat de travail au plus tard le dernier jour du quatrième mois qui précède la fin du délai de préavis. Une indemnité de congé correspondante à la partie du délai de ce préavis restant à courir, est due à ce travailleur.

Cette indemnité se compose :

1° de l'indemnité de reclassement visée à l'article 36;

2° du solde éventuel de l'indemnité de congé qui sera payé à l'issue de la période couverte par l'indemnité de reclassement.

Art. 38. Dans le cas où le coût total de l'indemnité de reclassement payée à un ouvrier en application de l'article 37, § 1er, est plus élevé que le coût total de l'indemnité de congé due par l'employeur en vertu de la loi précitée du 3 juillet 1978, l'employeur peut obtenir le remboursement de la différence auprès de l'Office national de l'Emploi.

Pour l'application de l'alinéa précédent le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, déterminer les procédures, modalités et conditions dans lesquelles l'employeur peut obtenir le remboursement de la différence entre les deux indemnités.

Le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises visé à l'article 9 de la loi du 26 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, peut, dans les mêmes conditions, bénéficier du remboursement visé à l'alinéa 1er lorsqu'il intervient sur la base de l'article 2 de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises ».

B.2. Le juge *a quo* demande à la Cour si l'article 42, § 2, en cause, de la loi du 12 avril 2011, combiné avec les articles 34 à 38 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte des générations, est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'« une différence apparaît[rait] au niveau des effets pécuniaires entre, d'une part, les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre d'une restructuration et sont tenus de s'inscrire auprès d'une cellule pour l'emploi, avec pour conséquence qu'ils n'ont normalement droit, dans la Commission paritaire 120, qu'à une indemnité de reclassement et non à une indemnité de préavis et à une allocation de licenciement (alors que la combinaison d'une indemnité de préavis avec une allocation de licenciement atteint en règle générale un montant nettement supérieur et qu'en outre, l'allocation de licenciement peut être cumulée avec des allocations de chômage et n'est pas imposable) et, d'autre part, les travailleurs qui sont licenciés en dehors du cadre d'une restructuration et ne sont pas tenus de s'inscrire auprès d'une cellule pour l'emploi, avec pour conséquence qu'ils ont droit à l'indemnité de préavis et à une allocation de licenciement, ce qui, en règle générale, est financièrement plus avantageux que l'indemnité de reclassement ».

B.3.1. La procédure à laquelle l'article 34 de la loi du 23 décembre 2005 fait référence est fixée par l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations.

L'article 9/1, § 2, de l'arrêté royal précité précise que « le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration au sens de l'article 31, alinéa 4, de la loi qui justifie au moment de l'annonce du licenciement collectif d'au moins une année ininterrompue d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration n'est pas tenu mais a la faculté d'être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi ».

En outre, l'article 10, § 3, de l'arrêté royal précité précise que « le travailleur communique, par écrit, à l'employeur en restructuration, au plus tard le septième jour ouvrable qui suit celui où l'entretien visé au § 2, alinéa 1er, a eu lieu ou était prévu, sa décision concernant le fait qu'il souhaite ou non être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi ». L'employeur est tenu, à son tour, « de communiquer au directeur de la cellule pour l'emploi [...] la preuve de l'invitation à l'entretien visé au § 2, ainsi que la décision du

travailleur concernant sa participation à la cellule pour l'emploi ou l'absence de décision de la part du travailleur visée au § 3 » (article 10, § 5).

B.3.2. Il résulte de l'article 34, alinéa 3, de la loi du 23 décembre 2005 et des dispositions d'exécution précitées que le juge *a quo* se fonde sur une prémisse erronée. En effet, en vertu de cette disposition législative, le Roi a prévu qu'un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration et qui justifie, à ce moment, d'au moins une année ininterrompue d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration, comme c'est le cas de la partie demanderesse devant le juge *a quo*, ne peut pas être obligé de s'inscrire auprès d'une cellule pour l'emploi, ce qui pourrait lui faire subir le cas échéant une perte financière. Tout travailleur qui remplit ces conditions a le droit et la possibilité de déterminer quel système lui est le plus favorable.

B.4. La question préjudicielle n'appelle pas de réponse.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

La question préjudicielle n'appelle pas de réponse.

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 27 février 2014.

Le greffier,

Le président,

F. Meersschaut

A. Alen