



Cour constitutionnelle

**NOTE INFORMATIVE
CONCERNANT L'ARRÊT N° 116/2015**

Le régime de licenciement dérogatoire permanent pour les ouvriers du secteur de la construction dans la loi relative au statut unique est discriminatoire

Dans son arrêt du 17 septembre 2015, la Cour constitutionnelle considère que le régime de licenciement dérogatoire permanent prévu par la loi relative au statut unique pour les ouvriers du secteur de la construction occupés sur des lieux de travail/chantiers temporaires ou mobiles comporte une discrimination. Ces ouvriers ont été définitivement exclus des délais de préavis harmonisés et de l'indemnité compensatoire de licenciement et sont tombés dans le champ d'application d'un régime (moins favorable) prévoyant des délais de préavis écourtés. La Cour maintient toutefois les effets des dispositions jusqu'au 31 décembre 2017 au plus tard afin d'éviter une insécurité juridique et de graves conséquences financières pour les employeurs.

Dans son arrêt n° 116/2015 du 17 septembre 2015, la Cour constitutionnelle s'est prononcée sur la loi du 26 décembre 2013 relative au statut unique. Cette loi vise à harmoniser les statuts des ouvriers et des employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence. Pour les ouvriers du secteur de la construction, la loi prévoit néanmoins un régime dérogatoire pour les délais de préavis et l'indemnité compensatoire de licenciement. Le régime permanent moins favorable a été attaqué par plusieurs syndicats et par des requérants individuels. Par contre, le régime transitoire dérogatoire prévu à titre temporaire (jusqu'au 31 décembre 2017) pour certaines catégories d'ouvriers n'a pas été attaqué.

Dès lors qu'au moins une des parties requérantes relève, en tant qu'ouvrier du secteur de la construction, du champ d'application des dispositions attaquées et n'a donc pas droit aux délais de préavis généraux, la Cour estime qu'il n'est pas nécessaire de vérifier, en outre, si les organisations représentatives de travailleurs requérantes, leurs présidents ou leurs délégués syndicaux justifient d'un intérêt à poursuivre l'annulation des dispositions législatives attaquées.

La Cour reconnaît que la législation mise en œuvre est le résultat d'un compromis qui a été très difficile à atteindre et pour lequel il a fallu trouver des solutions à de multiples différences entre ouvriers et employés, qui sont le fruit de l'histoire. Dans son arrêt, la Cour tient compte autant de la nature de la matière, dans laquelle l'apport des partenaires sociaux est tellement caractéristique du modèle belge de concertation sociale, que de la circonstance que l'adaptation des délais de préavis dans l'intérêt des ouvriers s'accompagne de la crainte que soient perdus encore davantage d'emplois en pleine période de crise sur le marché du travail.

Selon les travaux préparatoires, l'application de délais de préavis réduits aux ouvriers du secteur de la construction occupés sur des lieux de travail/chantiers temporaires ou mobiles est motivée par l'objectif de maintenir pour ces travailleurs la protection sociale qui se rattache au contrat de travail à durée indéterminée. La Cour estime toutefois que cela ne peut justifier la différence permanente en matière de délais de préavis. Non seulement le régime dérogatoire n'est pas limité dans le temps, mais il ne vise en outre qu'une catégorie spécifique d'ouvriers et n'emporte aucune harmonisation entre ouvriers et employés. Il n'est invoqué aucune circonstance objective justifiant que le besoin de protection sociale serait le plus criant uniquement pour cette catégorie spécifique d'ouvriers.

Corrélativement, la loi relative au statut unique exclut également des ouvriers qui tombent dans un régime dérogatoire temporaire ou définitif en matière de délais de préavis, du bénéfice d'une indemnité compensatoire de licenciement. Cette indemnité, ajoutée par l'ONEM, compense (pour les ouvriers qui avaient acquis de l'ancienneté avant le 1er janvier 2014) la différence entre le montant des indemnités de préavis payées par l'employeur et le montant auquel le travailleur a droit en vertu de la nouvelle législation. Étant donné que les nouveaux délais de préavis ne s'appliquent pas aux travailleurs qui relèvent du régime d'exception, il n'y aurait aucune raison de prévoir une compensation quelconque, sous quelque forme que ce soit. Le régime d'exception permanent prévu pour les ouvriers du secteur de la construction est dès lors discriminatoire. Bien que le régime actuel laisse persister une différence substantielle entre les autres ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis, cette différence cesse à tout le moins d'exister à partir du 1er janvier 2018. Dès lors que les travailleurs qui relèvent du régime d'exception peuvent avoir acquis une ancienneté en vertu de l'ancienne législation et en subir les désavantages quant au calcul du délai de préavis ou de l'indemnité de congé correspondante, tandis que les nouveaux délais de préavis doivent leur être appliqués à dater du 1er janvier 2018, ils doivent pouvoir bénéficier de l'indemnité compensatoire de licenciement.

L'annulation non modulée des dispositions attaquées entraînerait une insécurité juridique considérable et pourrait engendrer des difficultés financières graves pour un grand nombre d'employeurs qui, du fait de cette annulation, seraient immédiatement confrontés à l'obligation de respecter des délais de préavis bien plus importants. La Cour décide donc de maintenir les effets des dispositions annulées jusqu'au 31 décembre 2017 au plus tard. Ce délai correspond au régime transitoire temporaire prévu par la loi relative au statut unique.

Cette note informative, rédigée par les référendaires chargés des relations avec la presse et le greffe, ne lie pas la Cour constitutionnelle. En raison de la nature même du résumé, elle ne contient pas les raisonnements développés dans l'arrêt, ni les nuances spécifiques propres à l'arrêt.

L'arrêt n° 116/2015 est disponible sur le site de la Cour constitutionnelle, www.cour-constitutionnelle.be (<http://www.const-court.be/public/n/2015/2015-116f.pdf>).