

Numéro du rôle : 6123
Arrêt n° 10/2016 du 21 janvier 2016

A R R E T

En cause : la question préjudicielle concernant les articles 39, 59, alinéa 2, 86/1 et 86/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tels qu'ils étaient d'application avant le 1er janvier 2014, posée par le Tribunal du travail de Liège, division Liège.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents J. Spreutels et A. Alen, et des juges E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet et R. Leysen, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président J. Spreutels,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* * *

I. *Objet de la question préjudicielle et procédure*

Par jugement du 12 décembre 2014 en cause de V.T. contre la SA « W.S.C. », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 22 décembre 2014, le Tribunal du travail de Liège, division Liège, a posé la question préjudicielle suivante :

« Les articles 39, 59, al. 2, 86/1 et 86/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail tels que d'application avant le 1er janvier 2014 violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'ils ont pour effet de voir, *ceteri paribus* :

- d'une part les employeurs d'employés occupés à dater du 1er janvier 2012 ou ultérieurement, justifiant d'une ancienneté réelle ou conventionnelle d'entre dix et vingt ans procédant avant le 1er janvier 2014 au licenciement des dits employés, devoir du chef de tels licenciements régler des indemnités compensatoires de préavis équivalentes à la rémunération de 360 jours,

- d'autre part les employeurs d'ouvriers occupés à dater du 1er janvier 2012 ou ultérieurement, justifiant d'une ancienneté réelle ou conventionnelle d'entre 10 et 20 ans, procédant avant le 1er janvier 2014 au licenciement des dits ouvriers, devoir du chef de tels licenciements régler des indemnités compensatoires de préavis équivalentes à la rémunération de 28 jours ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- V.T., assistée et représentée par Me P. Crahay, avocat au barreau de Liège;
- le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me J. Clesse, avocat au barreau de Bruxelles.

Par ordonnance du 16 septembre 2015, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs F. Daoût et T. Merckx-Van Goey, a décidé que l'affaire était en état, qu'aucune audience ne serait tenue, à moins qu'une partie n'ait demandé, dans le délai de sept jours suivant la réception de la notification de cette ordonnance, à être entendue, et qu'en l'absence d'une telle demande, les débats seraient clos le 14 octobre 2015 et l'affaire mise en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, l'affaire a été mise en délibéré le 14 octobre 2015.

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*

La partie demanderesse devant le Tribunal du travail de Liège a signé en date du 31 janvier 2012 un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein puis a été licenciée pour motif grave en novembre 2013. Elle conteste devant le juge *a quo* la régularité et le fondement de ce licenciement. Dans son jugement du

12 décembre 2014, le Tribunal du travail de Liège dit l'action principale recevable, dit pour droit que l'employeur a mis fin au contrat de travail le 15 novembre 2013 sans respecter le délai prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi du 3 juillet 1978) et dit pour droit qu'une indemnité compensatoire de préavis est due à la partie demanderesse.

Concernant l'indemnité compensatoire de préavis, le Tribunal précise que la partie défenderesse souhaite qu'une question préjudicielle soit posée à la Cour quant aux indemnités compensatoires de préavis différentes pour des ouvriers et des employés licenciés entre le 9 juillet 2013 et le 31 décembre 2013 et faisant preuve de la même ancienneté.

Le Tribunal relève que la Cour a, par son arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011, confirmé le caractère discriminatoire des délais de préavis et du jour de carence en cas de maladie des ouvriers et a laissé deux ans au législateur pour légiférer. La Cour a en effet jugé que les effets de l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 devaient être maintenus jusqu'à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions et au plus tard jusqu'au 8 juillet 2013.

Le Tribunal relève que l'on se trouve dès lors face à une lacune extrinsèque et que ce n'est que par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (ci-après : la loi du 26 décembre 2013), entrée en vigueur le 1er janvier 2014, que le législateur a répondu à l'arrêt de la Cour. Le Tribunal relève encore que 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 (ci-après : la loi du 12 avril 2011), entrée en vigueur le 1er janvier 2012, a inséré les articles 86/1, 86/2, 86/3 et 86/4 dans la loi du 3 juillet 1978 et que ces articles, par dérogation à l'article 82, § 3, visent les délais de préavis pour les employés dont l'exécution du contrat de travail a pris cours à partir du 1er janvier 2012. L'arrêt de la Cour ne visait pas l'article 86/2 de la loi du 12 avril 2011 puisque cet article n'existait pas encore au moment où le juge a posé la question préjudicielle. Le Tribunal estime dès lors, qu'en l'espèce, l'employeur a un intérêt certain à ce que la question préjudicielle liée à la compatibilité des articles 59 et 86/2, § 1er, tels qu'ils existaient durant la période litigieuse soit posée. La Cour pourrait en effet constater une violation par l'article 86/2, § 1er, des articles 10 et 11 de la Constitution. Le cas échéant, en cas de lacune extrinsèque constatée, l'employeur pourrait appeler l'Etat en intervention et garantie. Rien n'établit que le seul remède législatif apporté à une discrimination soit donné par une adaptation « vers le haut ». Le Tribunal pose dès lors la question préjudicielle mentionnée ci-dessus.

III. *En droit*

- A -

A.1.1. La partie demanderesse devant le juge *a quo* relève tout d'abord que l'article 59, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 n'est applicable que pour les contrats dont l'exécution a débuté avant le 1er janvier 2012. Or, dans le présent litige, il s'agissait d'un contrat dont l'exécution a débuté après le 1er janvier 2012. Les dispositions légales applicables sont donc les articles 65/1 et 65/2 de la loi du 3 juillet 1978. La partie demanderesse devant le juge *a quo* souligne encore qu'en application de ces dispositions telles qu'elles étaient en vigueur avant le 1er janvier 2014, contrairement à ce qu'indique le Tribunal du travail, pour les ouvriers dont le contrat a débuté après le 1er janvier 2012 et possédant une ancienneté réelle ou conventionnelle entre dix et vingt ans, le délai de préavis à respecter par l'employeur n'est pas de vingt-huit jours mais bien de soixante-quatre jours pour une ancienneté située entre dix et quinze ans et de nonante-sept jours pour une ancienneté de quinze à vingt ans.

A.1.2. Concernant l'existence d'une discrimination, la partie demanderesse devant le juge *a quo* relève qu'il n'est pas contestable qu'il existe une différence de traitement entre les employés et les ouvriers dont les contrats ont commencé à être exécutés entre le 1er janvier 2012 et le 1er janvier 2014, quant à la durée des préavis à respecter en cas de licenciement. Cette différence de traitement existe en réalité depuis le début du

développement du droit du travail belge. La partie demanderesse devant le juge *a quo* rappelle ensuite les arrêts de la Cour n° 56/93, du 8 juillet 1993, et n° 125/2011, du 7 juillet 2011. Elle souligne ensuite que les articles qui font l'objet de la question préjudicielle ont été insérés dans la loi du 3 juillet 1978 par la loi du 12 avril 2011. Les délais de préavis des ouvriers et des employés ont été modifiés. Le législateur a expressément manifesté sa volonté de tendre vers une harmonisation des statuts entre employés et ouvriers.

La partie demanderesse relève que les deux arrêts précités de la Cour portent sur des dispositions législatives distinctes de celles qui font l'objet de la présente question préjudicielle. Certes, ces dispositions maintiennent une distinction entre employés et ouvriers. Cependant, comme l'a jugé la Cour, la suppression de cette distinction ne pouvait être réalisée que par étapes progressives. Ces étapes ont été la loi du 12 avril 2011 ainsi que la loi du 26 décembre 2013. Même si le législateur n'a pas strictement respecté le délai du 8 juillet 2013 fixé par la Cour, il a agi progressivement pour se conformer à la jurisprudence de la Cour. La loi du 12 avril 2011 avait par ailleurs déjà été adoptée lorsque la Cour a rendu son arrêt n° 125/2011. Cependant, la Cour n'avait pas été saisie des dispositions nouvelles insérées par cette loi en matière de préavis. Elle s'est prononcée sur les anciennes dispositions alors en vigueur pour les contrats conclus avant le 1er janvier 2012, qui étaient identiques à celles qui étaient en application en 1993. Les règles de préavis applicables pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2012 ne doivent pas faire l'objet d'une analyse similaire à celle qui a été effectuée par la Cour dans son arrêt n° 125/2011. Il convient de tenir compte du travail législatif effectué dans l'intervalle et de se baser sur l'arrêt de la Cour n° 56/93 déjà cité. Compte tenu de ces éléments, la réponse à la question préjudicielle doit être négative.

A.1.3. Subsidiairement, la partie demanderesse devant le juge *a quo* estime que si la différence de traitement entre employés et ouvriers instaurée par les articles 65/2 et 82/2 de la loi du 3 juillet 1978 devait être considérée comme discriminatoire, il conviendrait de constater qu'il s'agit d'une lacune législative extrinsèque. La discrimination ne provient pas des articles en cause en eux-mêmes. Elle résulte de l'absence d'une norme identique en matière de délais de préavis applicable à la fois aux employés et aux ouvriers. Seul le législateur est compétent pour combler une telle lacune. Il l'a d'ailleurs fait en adoptant la loi du 26 décembre 2013. La Cour doit dès lors donner une réponse négative à la question préjudicielle.

A.1.4. A titre infiniment subsidiaire, la partie demanderesse devant le juge *a quo* estime que, si la Cour devait répondre positivement à la question préjudicielle, il conviendrait de moduler dans le temps les effets de l'arrêt à intervenir. Le législateur a adopté des règles communes relatives aux délais de préavis des employés et des ouvriers par l'adoption de la loi du 26 décembre 2013, en vigueur le 1er janvier 2014. Il y a donc lieu de maintenir les effets des dispositions légales litigieuses jusqu'au 1er janvier 2014. En décider autrement créerait une insécurité juridique extrêmement grave tant pour les travailleurs que pour les employeurs. La partie relève que la Cour a d'ailleurs opté pour une solution analogue concernant l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et la question du régime spécifique du licenciement abusif des ouvriers, par son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014.

A.2.1. Le Conseil des ministres estime tout d'abord que l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 est étranger à la différence de traitement analysée, puisqu'il pose uniquement le principe du paiement d'une indemnité de préavis en cas de non-respect des délais de préavis et qu'il ne précise pas la durée de ces délais. Le Conseil des ministres estime dès lors que la question préjudicielle, en ce qu'elle vise cette disposition, n'appelle pas de réponse.

A.2.2. Le Conseil des ministres estime également que la question préjudicielle n'appelle pas de réponse en ce qu'elle vise l'article 59, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978, parce que la différence de traitement analysée concerne les travailleurs dont le contrat de travail a pris cours à partir du 1er janvier 2012. Or, les délais légaux de préavis applicables aux contrats de travail d'ouvriers dont l'exécution a débuté à partir du 1er janvier 2012 ne sont pas visés par l'article 59, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978, mais par les articles 65/1 à 65/4 de cette loi. L'article 59, alinéa 2, précité est donc étranger à la différence de traitement envisagée.

A.2.3. Les articles 86/1 et 86/2 de la loi du 3 juillet 1978, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 12 avril 2011, prévoient quant à eux les délais de préavis applicables aux employés dont le contrat de travail a pris cours à partir du 1er janvier 2012. Ces délais sont légèrement plus courts que les délais de préavis applicables aux

employés dont le contrat de travail a pris cours antérieurement au 1er janvier 2012. Parallèlement à cette diminution, le législateur a augmenté les délais de préavis applicables aux ouvriers dont l'exécution du contrat de travail a débuté à partir du 1er janvier 2012 et qui sont régis par les articles 65/1 à 65/4 de la loi du 3 juillet 1978, modifiée par la loi du 12 avril 2011. Le Conseil des ministres s'étonne du fait que la question préjudicielle indique un délai de préavis de vingt-huit jours. En effet, à défaut d'application d'un arrêté propre au secteur d'activité de l'employeur, l'article 65/2, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit à l'égard de l'ouvrier licencié un délai de préavis de soixante-quatre jours si l'ancienneté est comprise entre dix ans et moins de quinze ans et de nonante-sept jours si l'ancienneté est comprise entre quinze ans et moins de vingt ans. En augmentant les délais de préavis des ouvriers, d'une part, et en diminuant les délais de préavis des employés, d'autre part, le législateur a précisément réduit la différence de traitement entre ces deux catégories de travailleurs.

Le Conseil des ministres rappelle ensuite l'arrêt n° 125/2011 de la Cour, déjà cité. Il relève que la loi du 26 décembre 2013 a abrogé les articles 59, alinéa 2, 65/1 à 65/4 et 86/2 de la loi du 3 juillet 1978 et a unifié les délais de préavis applicables aux travailleurs.

Le Conseil des ministres conclut que, compte tenu de l'ensemble de ces considérations, la question préjudicielle, en ce qu'elle vise les articles 86/1 et 86/2 de la loi du 3 juillet 1978, appelle une réponse négative.

A.2.4. A titre subsidiaire, le Conseil des ministres relève que les articles 86/1 et 86/2 de la loi du 3 juillet 1978 ont été introduits par la loi du 12 avril 2011, qui est antérieure à l'arrêt de la Cour n° 125/2011 déjà cité. Dans cet arrêt n° 125/2011, la Cour a relevé que cette loi témoigne de la volonté expresse du législateur de poursuivre par étapes l'harmonisation du statut des employés et des ouvriers. Bien que les articles 86/1 et 86/2 de la loi du 3 juillet 1978 aient été abrogés au 1er janvier 2014, ils continuent à s'appliquer aux contrats de travail d'employé qui ont pris cours à partir du 1er janvier 2012 et qui ont été résiliés avant le 1er janvier 2014, lorsque la rémunération annuelle dépasse 16 100 euros. Le Conseil des ministres estime que, comme la Cour l'a décidé par ses arrêts n°s 125/2011 et 187/2014, pour les mêmes motifs, il convient de moduler dans le temps les effets d'un éventuel constat d'inconstitutionnalité. En vue d'éviter une insécurité juridique considérable, il y a lieu de maintenir les effets des articles 86/1 et 86/2 de la loi du 3 juillet 1978 jusqu'au jour du prononcé de l'arrêt à intervenir ou à tout le moins jusqu'au 1er janvier 2014.

- B -

B.1. Les articles 39, 59, 86/1 et 86/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi du 3 juillet 1978), avant leur modification par la loi du 26 décembre 2013 « concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement », disposaient :

« 39. § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en

méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui, au cours de l'une des périodes visées à l'article 29, 1^o, 6^o et 7^o, et à l'article 38, § 3, alinéa 1er, 3^o et 4^o, ne respecte pas les dispositions de l'article 38, § 3, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées à l'article 38, § 3, alinéa 1er, 3^o et 4^o, pendant lesquelles le travailleur n'a pas été occupé.

Cette indemnité ne peut excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40 ».

« Art. 59. Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

Le délai de préavis est fixé à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur, et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Ces délais sont doublés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

Ils doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Lorsque le congé est donné par un employeur qui ne relève pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, par dérogation aux alinéas 2 et 3, le délai de préavis est fixé à :

1^o trente-cinq jours pour les ouvriers qui comptent de six mois à moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;

2^o quarante-deux jours pour les ouvriers qui comptent de cinq ans à moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise;

3^o cinquante-six jours pour les ouvriers qui comptent de dix ans à moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise;

4^o quatre-vingt-quatre jours pour les ouvriers qui comptent de quinze ans à moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;

5° cent douze jours pour les ouvriers qui comptent vingt ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise ».

« Art. 86/1. La présente section est applicable aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et l'employé, débute à partir du 1er janvier 2012.

Toutefois, cette section ne s'applique pas lorsque l'employé a été occupé précédemment par ce même employeur dans les liens d'un contrat de travail et que, s'il y a interruption d'occupation entre ce contrat et le contrat visé à l'alinéa 1er, cette interruption ne dépasse pas sept jours.

Art. 86/2. § 1er. Par dérogation à l'article 82, § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 16.100 euros le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé de la manière suivante :

- 91 jours pour les employés engagés depuis moins de trois ans;
- 120 jours pour les employés engagés depuis trois ans à moins de quatre ans;
- 150 jours pour les employés engagés depuis quatre ans à moins de cinq ans;
- 182 jours pour les employés engagés depuis cinq ans à moins de six ans.

Pour les employés engagés depuis au moins six ans, le préavis à observer par l'employeur est fixé à 30 jours par année d'ancienneté entamée.

Lorsque le congé est donné par l'employé, les délais de préavis sont fixés de la manière suivante :

- 45 jours pour les employés engagés depuis moins de cinq ans;
- 90 jours pour les employés engagés depuis cinq ans et moins de dix ans;
- 135 jours pour les employés engagés depuis au moins dix ans;
- 180 jours pour les employés engagés depuis quinze ans et plus pour autant que leur rémunération annuelle dépasse 32.200 euros.

§ 2. Si le congé est notifié par l'employeur à partir du 1er janvier 2014, par dérogation à l'article 82, § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 16.100 euros, le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé de la manière suivante :

- 91 jours pour les employés engagés depuis moins de trois ans;
- 116 jours pour les employés engagés depuis trois ans à moins de quatre ans;
- 145 jours pour les employés engagés depuis quatre ans à moins de cinq ans;

- 182 jours pour les employés engagés depuis cinq ans à moins de six ans.

Pour les employés engagés depuis au moins six ans, le préavis à observer par l'employeur est fixé à 29 jours par année d'ancienneté entamée.

Le Roi peut modifier les délais de 116, 145 et 29 jours par arrêté délibéré en Conseil des ministres sur avis conforme du Conseil national du Travail.

§ 3. Par dérogation aux §§ 1er et 2, lorsque la rémunération annuelle dépasse 32.200 euros 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 à l'article 82, § 2.

A défaut de convention, les dispositions des §§ 1er et 2 restent applicables.

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

En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que l'employé a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire.

Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire visée à l'alinéa 2.

§ 5. En cas de non-respect des délais de préavis déterminés par le présent article, les dispositions de l'article 39, § 1er, sont d'application ».

B.2. La question préjudicielle porte sur la compatibilité de ces articles avec les articles 10 et 11 de la Constitution « en ce qu'ils ont pour effet de voir, *ceteri paribus* :

- d'une part, les employeurs d'employés occupés à dater du 1er janvier 2012 ou ultérieurement, justifiant d'une ancienneté réelle ou conventionnelle d'entre dix et vingt ans, procédant avant le 1er janvier 2014 au licenciement desdits employés, devoir du chef de tels licenciements régler des indemnités compensatoires de préavis équivalentes à la rémunération de 360 jours,

- d'autre part, les employeurs d'ouvriers occupés à dater du 1er janvier 2012 ou ultérieurement, justifiant d'une ancienneté réelle ou conventionnelle d'entre 10 et 20 ans, procédant avant le 1er janvier 2014 au licenciement des dits ouvriers, devoir du chef de tels licenciements régler des indemnités compensatoires de préavis équivalentes à la rémunération de 28 jours ».

B.3. Il ressort des motifs du jugement de renvoi que le Tribunal du travail de Liège doit se prononcer sur l'indemnité compensatoire de préavis due à une personne ayant le statut d'employé, dont la rémunération annuelle dépasse 16 100 euros, engagée à partir du 1er janvier 2012, date d'entrée en vigueur 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 », licenciée à tort pour motif grave, l'employeur ayant mis fin au contrat de travail, le 15 novembre 2013, sans respecter le délai prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, et justifiant d'une ancienneté de douze ans.

A la demande de l'employeur, le Tribunal a jugé utile d'interroger la Cour sur la différence de traitement entre employeurs en ce qui concerne les indemnités compensatoires de préavis dues aux ouvriers et aux employés faisant preuve de la même ancienneté, qui étaient occupés à partir du 1er janvier 2012 et qui ont été licenciés avant le 1er janvier 2014. Il a pris en compte, à cet égard, l'arrêt de la Cour n° 125/2011, du 7 juillet 2011, et il relève que ce n'est que par une loi du 26 décembre 2013, entrant en vigueur le 1er janvier 2014, que le législateur a répondu à cet arrêt.

Le Tribunal relève encore que la loi précitée du 12 avril 2011, entrée en vigueur le 1er janvier 2012, a inséré les articles 86/1, 86/2, 86/3 et 86/4 dans la loi du 3 juillet 1978 et que ces articles, par dérogation à l'article 82, § 3, visent les délais de préavis pour les employés dont l'exécution du contrat de travail a pris cours à partir du 1er janvier 2012. Le Tribunal estime dès lors que l'employeur a un intérêt certain à ce que la question préjudicielle portant sur les articles 59 et 86/2, § 1er, tels qu'ils existaient durant la période litigieuse, soit posée. La Cour pourrait en effet constater une violation par l'article 86/2, § 1er, des articles 10 et 11 de la Constitution.

B.4. Comme le relèvent les parties, l'article 59, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978, mentionné dans la question préjudicielle, n'est pas applicable aux contrats de travail dont l'exécution a débuté à partir du 1er janvier 2012, comme c'est le cas dans le litige pendant devant le juge *a quo*.

Les articles 65/1 et 65/2 de la loi du 3 juillet 1978, avant leur modification par la loi du 26 décembre 2013, disposaient en effet :

« Art. 65/1. La présente section est applicable aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et l'ouvrier, débute à partir du 1er janvier 2012.

Toutefois, cette section ne s'applique pas lorsque l'ouvrier a été occupé précédemment par ce même employeur dans les liens d'un contrat de travail et que, s'il y a une interruption d'occupation entre ce contrat et le contrat visé à l'alinéa 1er, cette interruption ne dépasse pas sept jours.

Art. 65/2. § 1er. Par dérogation à l'article 59, alinéas 2, 3 et 5, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :

- vingt-huit jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de moins de six mois dans l'entreprise;
- quarante jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de six mois à moins de cinq ans dans l'entreprise;
- quarante-huit jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de cinq ans à moins de dix ans dans l'entreprise;
- soixante-quatre jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de dix ans à moins de quinze ans dans l'entreprise;
- nonante-sept jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de quinze ans à moins de vingt ans dans l'entreprise;
- cent vingt-neuf jours pour les ouvriers qui comptent vingt ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

Par ancienneté, il faut entendre les périodes pendant lesquelles l'ouvrier est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

§ 2. Le délai de préavis est de quatorze jours lorsque le congé est donné par l'ouvrier. Ce délai est doublé lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

§ 3. En cas de non-respect des délais de préavis déterminés par le présent article, les dispositions de l'article 39, § 1er, sont d'application ».

B.5. Cette erreur ne doit pas empêcher la Cour de répondre à la question préjudicielle dès lors que cette erreur ne porte pas sur la disposition applicable au litige dont le juge *a quo* est saisi, qui est l'article 86/2 de la loi du 3 juillet 1978, avant sa modification par la loi du 26 décembre 2013 précitée. C'est d'ailleurs ainsi que les parties devant la Cour ont abordé la question préjudicielle et développé leurs arguments dans les mémoires.

B.6. Par son arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011, la Cour a jugé, à propos des délais de préavis différents institués par la loi en cause, selon que le travailleur licencié a le statut d'ouvrier ou d'employé :

« B.3.1. Ainsi que l'a déjà fait observer la Cour dans son arrêt n° 56/93 du 8 juillet 1993, en fondant la distinction entre ouvriers et employés sur la nature principalement manuelle ou intellectuelle de leur travail, le législateur a établi des différences de traitement en fonction d'un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée à ce moment (B.6.2.1).

Il en va *a fortiori* de même aujourd'hui, notamment pour les différences de traitement qui sont contestées en l'espèce en matière de durée de préavis ou de jour de carence. Ces différences de traitement sont dès lors contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution.

B.3.2. Dans l'arrêt précité, la Cour constatait également que le législateur avait pris des mesures afin de rapprocher les niveaux de protection contre les licenciements accordés aux ouvriers et aux employés (B.6.2.2) et concluait que ' le processus d'effacement de l'inégalité dénoncée, entamé depuis des décennies, ne peut être que progressif '. Le fait qu'il serait injustifié d'instituer à ce moment une telle distinction a été jugé insuffisant pour justifier sa brusque abolition (B.6.3.1) et le maintien de la distinction a dès lors été considéré comme n'étant pas manifestement disproportionné ' à un objectif qui ne peut être atteint que par étapes successives ' (B.6.3.2).

B.3.3. Depuis le moment où la Cour a prononcé l'arrêt précité, de nouvelles mesures ont été prises qui tendent à rapprocher davantage les deux catégories de travailleurs. Ainsi, sur la base de l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, plusieurs arrêtés royaux sectoriels prévoient des délais de préavis plus favorables que ceux prévus par la loi précitée en cas de licenciement. En outre, la convention collective de travail n° 75 relative aux délais de préavis des ouvriers, entrée en vigueur le 1er janvier 2000, a également instauré une dérogation à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 en allongeant le délai de préavis à observer en cas de licenciement d'un ouvrier en fonction de son ancienneté.

Conclue au sein du Conseil national du travail, cette convention collective intersectorielle s'applique à tous les employeurs du secteur privé.

Enfin, 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 ', publiée au *Moniteur belge* du 28 avril 2011, modifie substantiellement les délais de préavis et témoigne de la volonté expresse du législateur de poursuivre, par étapes, l'harmonisation du statut des employés et des ouvriers.

B.4.1. Compte tenu du pouvoir d'appréciation étendu dont dispose le législateur pour fixer sa politique en matière socio-économique, le principe d'égalité et de non-discrimination ne s'oppose pas à une diminution progressive des différences de traitement constatées. Lorsqu'une réforme qui vise à rétablir l'égalité a des implications qui sont importantes et graves, le législateur ne peut, en effet, se voir reprocher d'élaborer cette réforme de manière réfléchie et par étapes successives (voy., *mutatis mutandis*, CEDH, grande chambre, 12 avril 2006, *Stec e.a. c. Royaume-Uni*, § 65).

B.4.2. Dans l'arrêt n° 56/93 précité, la Cour a encore fait observer que les réglementations différenciées concernent des matières actuellement favorables tantôt aux ouvriers, tantôt aux employés (B.6.3.2). C'est le cas d'ailleurs en l'espèce, le demandeur devant le juge du fond ayant pu bénéficier de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 qui réserve aux seuls ouvriers victimes d'un licenciement abusif le bénéfice d'un renversement de la charge de la preuve et d'une rémunération compensatoire forfaitaire équivalente à six mois de salaire. Il ne serait pas cohérent d'isoler la distinction dans la seule matière de la durée du préavis sans tenir compte des effets qu'elle a dans d'autres matières du droit du travail et de la sécurité sociale qui reposent sur la même distinction.

B.4.3. Le temps dont peut disposer le législateur pour remédier à une situation jugée inconstitutionnelle n'est cependant pas illimité. L'objectif d'une harmonisation progressive des statuts des ouvriers et des employés jugée préférable par le législateur à une brusque suppression de la distinction de ces catégories professionnelles, spécialement dans une matière où les normes peuvent évoluer grâce à la négociation collective, ne justifie plus, dix-huit ans après que la Cour eut constaté que le critère de distinction en cause ne pouvait plus être considéré comme pertinent, que certaines différences de traitement, comme celles qui sont invoquées devant le juge *a quo*, puissent encore être longtemps maintenues, perpétuant ainsi une situation d'inconstitutionnalité manifeste ».

Par conséquent, la Cour a dit notamment pour droit que l'article 59 de la loi en cause violait les articles 10 et 11 de la Constitution.

Cependant, afin d'éviter que « le constat, non modulé, d'inconstitutionnalité » entraîne « dans de nombreuses affaires pendantes et futures une insécurité juridique considérable » et puisse « engendrer des difficultés financières graves pour un grand nombre d'employeurs », d'une part, et afin de ne pas « faire obstacle aux efforts d'harmonisation que la Cour, dans son arrêt n° 56/93, a incité le législateur à réaliser », d'autre part, la Cour maintient entre autres les effets de cet article 59 jusqu'au 8 juillet 2013 au plus tard.

B.7. Comme il est dit en B.4.3 de l'arrêt n° 125/2011 précité, la volonté de parvenir à une harmonisation progressive entre les statuts d'ouvrier et d'employé ne peut plus justifier une différence de traitement comme celle qui est dénoncée par la question préjudicielle, même si la loi précitée du 12 avril 2011, applicable en l'espèce, a modifié les délais de préavis en vue d'harmoniser progressivement les statuts. La différence entre un délai de préavis de 360 jours, d'une part, et de 64 jours, d'autre part, n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

Il s'ensuit que la disposition en cause n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

B.8.1. Le Conseil des ministres demande en ordre subsidiaire que la Cour module dans le temps les effets d'un constat d'inconstitutionnalité, afin d'éviter une insécurité juridique considérable.

B.8.2. Par son arrêt n° 125/2011 précité, la Cour a jugé que les articles 52, § 1er, alinéas 2 à 4, et 59 de la loi du 3 juillet 1978 violaient les articles 10 et 11 de la Constitution, mais la Cour a aussi décidé de maintenir les effets de ces dispositions législatives jusqu'à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions et au plus tard jusqu'au 8 juillet 2013.

Ce maintien des effets concernait les articles 52, § 1er, alinéas 2 à 4, et 59 de la loi du 3 juillet 1978, alors que la présente affaire concerne les articles 39 et 86/2, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, dispositions au sujet desquelles la Cour n'a pas encore statué.

B.8.3. Les règles qui ont entretemps été instaurées par la loi du 26 décembre 2013 sont entrées en vigueur, en vertu de son article 110, le 1er janvier 2014, à l'exception de l'article 96.

Les articles 86/1 à 86/4 de la loi du 3 juillet 1978, insérés par la loi du 12 avril 2011, ont donc été abrogés à partir du 1er janvier 2014 par l'article 54 de la loi du 26 décembre 2013.

B.8.4. Comme il est dit en B.3, le litige pendant devant le juge *a quo* concerne l'indemnité compensatoire de préavis due à une personne ayant le statut d'employé, licenciée à tort pour motif grave le 15 novembre 2013. Cette indemnité compensatoire est plus élevée que celle qui aurait été accordée à cette personne si elle avait eu le statut d'ouvrier et qu'elle avait été licenciée à tort à cette même date.

Si cette différence de traitement est discriminatoire, la Cour doit prendre en compte les effets qu'aura cet arrêt préjudiciel sur le litige pendant et sur d'autres affaires et examiner dans quelle mesure l'incidence de sa décision doit être tempérée afin de ne pas faire obstacle à l'harmonisation progressive des statuts autorisée dans ses arrêts antérieurs, comme elle l'a décidé en B.5.1 de son arrêt n° 125/2011. La Cour a également indiqué en B.5.3 de cet arrêt que « l'incertitude liée à l'applicabilité dans le temps des dispositions jugées inconstitutionnelles peut justifier que la Cour prévienne cette insécurité juridique dans l'arrêt préjudiciel ».

B.8.5. Comme dans l'arrêt n° 125/2011, il appartient à la Cour de rechercher un juste équilibre entre l'intérêt de remédier à toute situation contraire à la Constitution et le souci de ne plus compromettre, après un certain temps, des situations existantes et des attentes qui ont été créées.

Dans la présente affaire, il y a lieu de relever que l'objectif d'harmonisation des statuts a été atteint même si le législateur a dépassé de quelques mois le délai fixé par la Cour dans son arrêt n° 125/2011, ce qui conduit, pour cette courte durée, à faire perdurer des discriminations comme celle qui fait l'objet de la présente affaire. La Cour doit donc vérifier si les principes de la sécurité juridique et de la confiance légitime justifient de limiter l'effet rétroactif qui

peut découler du constat d'inconstitutionnalité. Puisque le maintien des effets doit être considéré comme une exception à la nature déclaratoire de l'arrêt rendu au contentieux préjudiciel, avant de décider de maintenir les effets d'un tel arrêt, la Cour doit, à cet égard, mettre en balance l'avantage tiré de l'effet du constat d'inconstitutionnalité non modulé et la perturbation qu'il impliquerait pour l'ordre juridique.

Un constat non modulé d'inconstitutionnalité dans la présente affaire entraînerait une insécurité juridique considérable, dès lors que le juge *a quo*, les juges qui seraient saisis de la même affaire et tout juge qui serait saisi d'une affaire identique n'auraient plus de fondement exprès pour déterminer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis d'un employé licencié dans les conditions rappelées en B.3.

B.9. Il résulte de ce qui précède que la question préjudicielle appelle une réponse affirmative mais que les effets des articles 39 et 86/2, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 doivent être maintenus jusqu'au 31 décembre 2013.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

- Les articles 39 et 86/2, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, avant leur modification par la loi du 26 décembre 2013 « concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement », tels qu'ils s'appliquaient avant le 1er janvier 2014, violent les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'ils prévoient que les employeurs d'employés occupés à dater du 1er janvier 2012, justifiant d'une ancienneté réelle ou conventionnelle de douze ans procédant avant le 1er janvier 2014 au licenciement desdits employés, doivent régler des indemnités compensatoires de préavis équivalentes à la rémunération de 360 jours, alors que les articles 39 et 65/2 de cette loi, avant leur modification par la loi du 26 décembre 2013 précitée, prévoient que les employeurs d'ouvriers occupés à dater du 1er janvier 2012, justifiant d'une ancienneté réelle ou conventionnelle de douze ans procédant avant le 1er janvier 2014 au licenciement desdits ouvriers, doivent régler des indemnités compensatoires de préavis équivalentes à la rémunération de 64 jours.

- Les effets de ces dispositions législatives sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2013.

Ainsi rendu en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 21 janvier 2016.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

J. Spreutels