

Numéro du rôle : 6155
Arrêt n° 19/2016 du 3 février 2016

A R R E T

En cause : la question préjudicielle concernant l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (avant son abrogation par l'article 50 de la loi du 26 décembre 2013), posée par la Cour du travail d'Anvers.

La Cour constitutionnelle,

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

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* * *

I. Objet de la question préjudicielle et procédure

Par arrêt du 9 février 2015 en cause de la SA « SNCB Logistics » contre Tom Proost, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 11 février 2015, la Cour du travail d'Anvers a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans la version applicable au 27 décembre 2012 et interprété en ce sens que le délai de préavis d'un employé supérieur ne peut être fixé par une convention collective de travail, combiné avec l'article 59 de cette loi et avec l'article 5 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que le délai de préavis d'un employé, à l'inverse de celui d'un ouvrier, ne peut être fixé par une convention collective de travail et que l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que la convention relative au délai de préavis d'un employé peut être conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, alors que, pour les ouvriers, la convention relative à la fixation du délai de préavis peut déjà être conclue avant le moment où le congé est donné ? ».

Des mémoires et mémoires en réponse ont été introduits par :

- la SA « SNCB Logistics », assistée et représentée par Me J. Degrauwe et Me J. Peeters, avocats au barreau d'Anvers;

- le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me M. Van Reybrouck, avocat au barreau de Bruxelles.

Par ordonnance du 25 novembre 2015, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs E. De Groot et J.-P. Moerman, 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 16 décembre 2015 et l'affaire mise en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, l'affaire a été mise en délibéré le 16 décembre 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

Tom Proost est entré en service le 7 juin 2010 chez le prédécesseur de la SA « SNCB Logistics » et fut repris le 1er février 2011 par cette société.

Par lettre recommandée du 27 décembre 2012, la SA « SNCB Logistics » résilie le contrat de travail de Tom Proost moyennant un délai de préavis de trois mois prenant cours le 1er janvier 2013. Pour justifier ce délai de préavis, la SA « SNCB Logistics » invoque une convention collective de travail relative à la réorganisation de l'unité technique d'exploitation, conclue le 12 septembre 2012. Tom Proost estime avoir droit à un délai de

préavis de six mois, en vertu de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : loi du 3 juillet 1978), et demande au Tribunal du travail d'Anvers de condamner la SA « SNCB Logistics » au paiement d'un complément d'indemnité de congé correspondant à trois mois de salaire.

Par jugement du 5 février 2014, la demande de Tom Proost est déclarée recevable et fondée. Le 31 mars 2014, la SA « SNCB Logistics » interjette appel de ce jugement devant la Cour du travail d'Anvers.

Tom Proost fait valoir devant la Cour du travail que, selon les termes de l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978, les délais de préavis ne peuvent être fixés valablement par une convention collective de travail et qu'ils peuvent seulement être fixés de commun accord au plus tôt au moment de la notification du préavis. La SA « SNCB Logistics » allègue que l'article 82, § 3, de ladite loi n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que les délais de préavis applicables aux ouvriers peuvent être réglés par une convention collective de travail et préalablement, en outre, à la notification du congé, tandis que tel n'est pas le cas des délais de préavis applicables aux employés.

La Cour du travail estime dès lors qu'il s'indique de poser la question préjudicielle mentionnée ci-avant à la Cour.

III. *En droit*

- A -

A.1.1. Le Conseil des ministres estime tout d'abord que l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978, dans sa version applicable aux faits de l'instance principale, ne crée pas de différence de traitement entre employés et ouvriers en ce qui concerne la possibilité de fixer les délais de préavis par convention collective de travail et la possibilité de conclure une convention préalablement au licenciement.

A.1.2. Le Conseil des ministres explique que pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 16 100 euros, la disposition en cause prévoit que les délais de préavis sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge, et que si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au paragraphe 2, alinéas 1er et 2, de la même disposition. Il en déduit que les délais de préavis ne peuvent en principe être fixés par une convention collective de travail et qu'une convention relative au délai de préavis ne peut en principe pas précéder le licenciement.

A.1.3. Le Conseil des ministres estime que les délais de préavis qui s'appliquent aux ouvriers ne peuvent pas non plus être fixés par une convention collective de travail. Il explique que les délais de préavis pour ouvriers sont fixés par l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 et que cette loi ne prévoit pas la possibilité de déroger à ces délais par une convention collective de travail. Il précise que l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit certes que sur proposition d'une commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux. Il estime néanmoins que cette disposition n'implique pas que les délais de préavis puissent être fixés par une convention collective de travail.

A.1.4. Le Conseil des ministres estime en outre qu'il faut tenir compte, d'une part, de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978, sur la base duquel des conventions plus favorables pour les travailleurs que la réglementation légale sont admises et, d'autre part, de la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 est une disposition qui protège les seuls travailleurs et qui n'est donc impérative qu'en leur faveur. Il en résulte, selon lui, que la nullité d'une convention individuelle ou d'une convention collective de travail qui est plus favorable au travailleur que la réglementation légale ne peut être invoquée que par le travailleur et que de telles conventions plus favorables pour le travailleur sont donc *de facto* possibles, aussi bien pour les ouvriers que pour les employés, et ce indépendamment du fait que ces conventions soient conclues avant ou après la notification du congé.

A.1.5. Le Conseil des ministres estime qu'il ressort de ce qui précède que la disposition en cause ne crée pas les différences de traitement décrites dans la question préjudicielle.

A.2. Toutefois, pour le cas où la Cour estimerait qu'il est effectivement question d'une différence de traitement, le Conseil des ministres estime que cette différence est raisonnablement justifiée parce qu'elle poursuit une harmonisation des statuts des ouvriers et des employés. Il renvoie à cet égard à l'arrêt n° 56/93, du 8 juillet 1993, dans lequel la Cour a estimé qu'au fil du temps, le législateur a voulu rapprocher davantage les niveaux de protection contre le licenciement accordés aux ouvriers, d'une part, et aux employés, d'autre part, et que, dans ce cadre, il a instauré en faveur des ouvriers une protection spécifique contre le licenciement abusif et a donné au Roi la faculté de modifier les délais de préavis sur proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail. Le Conseil des ministres estime qu'en permettant aux ouvriers de conclure des conventions dérogeant aux délais légaux, le législateur avait pour objectif de rapprocher les statuts des ouvriers et des employés. Il estime que les effets de la différence de traitement ne sont pas disproportionnés, étant donné que les employés bénéficient déjà d'un statut plus favorable.

A.3. Le Conseil des ministres relève enfin que si la Cour venait à constater que la disposition en cause n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, cette disposition devrait néanmoins être appliquée par la juridiction *a quo*. Il renvoie à cet égard à l'arrêt n° 125/2011, du 7 juillet 2011, dans lequel la Cour a estimé que l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 était incompatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en raison de la différence de traitement entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis, mais a néanmoins maintenu les effets de cette disposition jusqu'à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions et jusqu'au 8 juillet 2013 au plus tard. Le Conseil des ministres souligne que l'intimé devant la juridiction *a quo* a été licencié le 27 décembre 2012, c'est-à-dire avant le 8 juillet 2013. Il en résulte, selon lui, qu'une déclaration d'inconstitutionnalité de la disposition en cause ne saurait conduire à la non-application de cette disposition dans l'affaire pendante devant la juridiction *a quo*.

A.4.1. La SA « SNCB Logistics » est d'avis qu'il résulte de l'article 5 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires que des délais de préavis peuvent en principe être réglés par une convention collective de travail. Elle estime en outre que la Cour a confirmé cela dans son arrêt n° 125/2011, du 7 juillet 2011.

Elle fait valoir que la jurisprudence interprète toutefois la disposition en cause en ce sens que les délais de préavis qui s'appliquent aux employés supérieurs ne peuvent être fixés par une convention collective de travail. Elle déduit en outre de la formulation de cette disposition que des conventions relatives à des délais de préavis applicables aux employés supérieurs ne peuvent être conclues avant la notification du congé.

A.4.2. Dans son mémoire, la SA « SNCB Logistics » explique qu'il convient de déduire de ce qui précède que les employeurs qui emploient des employés supérieurs sont traités différemment que les employeurs qui emploient des ouvriers, dans la mesure où les délais de préavis pour les employés supérieurs ne peuvent être fixés par une convention collective de travail conclue préalablement à la notification du congé, alors que c'est le cas pour les ouvriers.

Elle estime que la différence de traitement repose sur le critère de distinction entre ouvriers et employés. Elle déduit des arrêts n°s 56/93, 84/2001, 125/2011 et 187/2014 de la Cour que les différences de traitement qui reposent sur ce critère ne sont pas raisonnablement justifiées. Elle est donc d'avis que la question préjudicielle appelle une réponse affirmative.

A.4.3. La SA « SNCB Logistics » estime par ailleurs que la thèse du Conseil des ministres, selon laquelle la disposition en cause ne crée pas de différence de traitement, repose sur une lecture erronée de la question préjudicielle. Dans son mémoire en réponse, elle explique que la loi du 3 juillet 1978 règle différemment les modalités de fixation des délais de préavis pour les ouvriers et les employés supérieurs : pour les ouvriers, les délais de préavis sont fixés par la loi, par un arrêté royal ou, le cas échéant, par une convention collective de travail, alors que pour les employés supérieurs, ces délais peuvent seulement être fixés par une convention individuelle conclue au plus tôt au moment du congé, ou par le juge. Elle estime également qu'il ressort de la jurisprudence que la disposition en cause implique une interdiction de fixer par une convention collective de travail les délais de préavis pour les employés supérieurs, que les délais fixés soient plus favorables ou moins favorables que ceux prévus par la loi. Elle considère en outre qu'il n'est pas possible de juger si un délai de préavis fixé par convention est ou non plus favorable que celui fixé par la loi puisque la disposition en cause ne

prévoit pas de délais de préavis pour les employés supérieurs mais prescrit seulement qu'ils doivent être fixés par convention ou par le juge.

A.4.4. Même s'il fallait suivre l'argumentation du Conseil des ministres, la SA « SNCB Logistics » estime que la disposition en cause est inconstitutionnelle, compte tenu du fait que la jurisprudence s'oppose à la fixation de délais de préavis pour les employés supérieurs par une convention collective de travail conclue avant la notification du congé.

A.5. La SA « SNCB Logistics » estime enfin que pour le cas où la Cour estimerait que la disposition en cause est inconstitutionnelle, il n'y a pas lieu en l'espèce, contrairement à ce qui était le cas dans les affaires qui ont donné lieu aux arrêts n^{os} 125/2011 et 187/2011, de maintenir les effets de la disposition jugée inconstitutionnelle. Elle estime que le fait de déclarer la disposition en cause inconstitutionnelle ne saurait entraîner une insécurité juridique considérable ou avoir une incidence financière importante pour les employeurs, étant donné que, selon elle, les employeurs invoquent extrêmement rarement des conventions collectives de travail conclues préalablement à la notification du congé. Elle souligne en outre que la Cour n'est en principe pas compétente pour moduler, dans un contentieux préjudiciel, les effets de ses arrêts dans le temps et que pour autant qu'elle se soit néanmoins attribué cette compétence, la Cour a elle-même estimé que celle-ci ne pouvait être utilisée que dans des circonstances exceptionnelles.

A.6. Le Conseil des ministres estime qu'il ne peut être déduit de l'arrêt n^o 125/2011 de la Cour que les délais de préavis applicables aux ouvriers peuvent être fixés par une convention collective de travail. Il explique que la convention collective de travail n^o 75 à laquelle la Cour se réfère dans cet arrêt contient uniquement des dispositions favorables aux ouvriers, ce qui entraîne que l'employeur ne peut invoquer la nullité de cette convention contre le travailleur. Il souligne en outre que la Cour n'est pas compétente pour vérifier la légalité d'une convention collective de travail.

- B -

B.1. Avant son abrogation 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, l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : loi du 3 juillet 1978) disposait :

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

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

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

L'article 82, § 2, alinéas 1er et 2, de la loi du 3 juillet 1978 – auquel la disposition en cause renvoie - disposait :

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

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

Conformément à l'article 131 de la loi du 3 juillet 1978, les montants de rémunération prévus à l'article 82 sont adaptés, chaque année, à l'indice des salaires conventionnels pour employés du troisième trimestre, conformément à la formule précisée dans cet article.

B.2.1. Il est demandé à la Cour si la disposition en cause, dans l'interprétation selon laquelle les délais de préavis pour les « employés supérieurs » ne pouvaient pas être fixés par une convention collective de travail, combinée avec l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 et avec l'article 5 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'il n'était pas possible de fixer les délais de préavis de ces employés par une convention collective de travail, alors que c'était possible pour les ouvriers, et en ce que les conventions relatives aux délais de préavis pour ces employés pouvaient être conclues au plus tôt au moment où le congé était donné, alors que les conventions relatives aux délais de préavis pour les ouvriers pouvaient déjà être conclues avant que le congé soit donné.

B.2.2. Le litige pendant devant la juridiction *a quo* se rapporte au congé donné par l'employeur à un employé qui a été à son service pendant plus de six mois sans interruption.

La Cour limite son examen à cette hypothèse. Il convient dès lors de comparer, en ce qui concerne les différences de traitement mentionnées dans la question préjudicielle, les employés avec les ouvriers qui ont été au service de l'employeur pendant plus de six mois sans interruption.

B.3.1. Conformément à l'alinéa 1er de la disposition en cause, lorsque la rémunération annuelle excédait un montant déterminé, le délai de préavis à observer par l'employeur et par l'employé était fixé soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé était donné, soit par le juge.

Conformément à l'alinéa 2 de cette disposition, si le congé était donné par l'employeur, le délai de préavis ne pouvait cependant être inférieur à trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans et ce délai minimal était augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

B.3.2. Il ressort des termes de la disposition en cause que l'employeur et l'employé visés dans cette disposition ne pouvaient conclure une convention relative au délai de préavis préalablement au congé. Cette interdiction était dictée par l'idée « qu'en matière de contrats de travail, la renonciation par le travailleur à un droit n'est valable qu'à partir du moment où tout risque de pression sur le travailleur disparaît, c'est-à-dire à partir du moment où prennent fin le contrat de travail et le lien de subordination qui le caractérise » (Cass., 5 octobre 2009, *Pas.*, 2009, n° 555).

B.3.3. Comme le juge *a quo* le constate, la Cour de cassation, dans un arrêt du 16 mars 1987, a déduit des termes de la disposition en cause que les délais de préavis pour ces employés ne pouvaient être fixés par une convention collective de travail (Cass., 16 mars 1987, *Pas.*, 1987, I, n° 420).

B.4.1. Par un arrêt du 7 avril 2008, la Cour de cassation a néanmoins jugé :

« En vertu du premier alinéa dudit article 82, § 3, le délai de préavis à observer par l'employeur lorsque la rémunération annuelle de l'employé excède le montant prévu à cette disposition est fixé, soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Les alinéas 2 et 3 du même paragraphe précisent le délai de préavis minimum que l'employeur doit respecter lorsqu'il donne congé et le délai de préavis au-delà duquel le travailleur ne peut s'engager lorsqu'il est l'auteur de la rupture.

Ces dispositions, qui protègent le seul travailleur, ne sont, dès lors, impératives qu'en sa faveur » (Cass., 7 avril 2008, *Pas.*, 2008, n° 207).

B.4.2. Il ressort de cet arrêt que bien que des conventions relatives aux délais de préavis pour les employés concernés ne pouvaient en principe être conclues avant la notification du congé, il appartenait exclusivement à l'employé d'invoquer la nullité de telles conventions. Lorsque l'employé estimait qu'une telle convention, qu'il s'agisse d'une convention individuelle ou d'une convention collective de travail, lui était favorable et qu'il n'en invoquait pas la nullité pour ce motif, l'employeur ne disposait pas de la possibilité d'en faire constater la nullité par le juge.

Cette nuance apportée à l'interdiction de principe de fixer les délais de préavis par convention conclue préalablement à la notification du congé concordait avec l'objectif poursuivi par le législateur, qui était d'éviter que l'employeur abuse de son autorité sur le travailleur, avant la résiliation du contrat de travail, pour aboutir à un régime de délais de préavis qui lui soit favorable, et concordait également avec la règle énoncée à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 en vertu de laquelle « toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations ».

B.5.1. Avant les modifications introduites par la loi précitée du 26 décembre 2013, les délais de préavis pour les ouvriers étaient réglés par l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978, qui disposait :

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

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

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

4° 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 ».

B.5.2. Il ressort de cette disposition que les délais de préavis applicables aux ouvriers étaient fixés dans la loi. Ceci impliquait en principe qu'il n'était pas possible de déroger à ces délais par une convention individuelle ou par une convention collective de travail.

B.6.1. L'article 61 de la loi du 3 juillet 1978 disposait toutefois :

« § 1er. Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux.

§ 2. Le délai de préavis à respecter par l'ouvrier est réduit à sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ».

B.6.2. Il résultait de cette disposition que le Roi, sur proposition d'une commission paritaire ou du Conseil national du travail, pouvait modifier les délais de préavis fixés par la loi, dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concernait les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux.

Cette disposition, qui habilitait exclusivement le Roi à modifier les délais de préavis fixés par la loi, ne pouvait pas être interprétée en ce sens que les délais de préavis pour ouvriers pouvaient être fixés par une convention collective de travail.

Contrairement à ce qu'allègue l'appelante devant la juridiction *a quo*, on ne peut pas inférer de l'arrêt n° 125/2011, du 7 juillet 2011, dans lequel la Cour a fait référence à la convention collective de travail n° 75 relative aux délais de préavis des ouvriers, qu'il était possible de déroger par une convention collective de travail aux délais de préavis fixés par l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978. Il n'appartient d'ailleurs pas à la Cour de contrôler une convention collective de travail au regard de la loi.

B.6.3. Conformément à l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les dispositions d'une convention collective de travail sont nulles lorsqu'elles sont contraires aux dispositions impératives des lois, des arrêtés, et des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique.

Bien que la Cour de cassation, par son arrêt du 7 avril 2008 cité en B.4.1, ait uniquement statué sur les dispositions de l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978, il convient de considérer, compte tenu de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978, que cette jurisprudence s'appliquait également à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978. Ceci implique que l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 était seulement impératif en faveur de l'ouvrier et qu'il appartenait exclusivement à ce dernier d'invoquer la nullité des dispositions d'une convention collective de travail qui dérogeaient aux délais de préavis fixés par ou en vertu de la loi. Lorsque l'ouvrier estimait que de telles dispositions étaient en sa faveur et qu'il n'en alléguait pas la nullité pour ce motif, l'employeur ne disposait pas de la possibilité d'en faire constater la nullité par le juge. Il en allait de même pour des conventions individuelles qui auraient dérogé aux délais de préavis fixés par ou en vertu de la loi.

B.7. Il ressort de ce qui précède qu'il n'y a pas de différence de traitement.

La lecture combinée de la disposition en cause et de l'article 5 de la loi du 5 décembre 1968 ne conduit pas à une autre conclusion.

B.8. La question préjudicielle appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans la version applicable avant son abrogation par l'article 50 de 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, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ainsi rendu en langue néerlandaise et en langue française, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 3 février 2016.

Le greffier,

Le président f.f.,

F. Meersschaut

A. Alen