

Numéro du rôle : 6386
Arrêt n° 36/2017 du 16 mars 2017

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, division Anvers.

La Cour constitutionnelle,

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

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* * *

I. *Objet de la question préjudicielle et procédure*

Par arrêt du 25 mars 2016 en cause de la SA « Group Eribel » contre Johan Buts, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 29 mars 2016, la Cour du travail d'Anvers, division Anvers, a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 82, § 3, de la loi relative aux contrats de travail, avant sa 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, tel qu'il était d'application avant le 1er janvier 2014, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que l'employeur d'un employé est tenu de respecter un délai de préavis plus long que celui que doit respecter l'employeur d'un ouvrier, à ancienneté égale de l'employé et de l'ouvrier en tant que travailleurs ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- la SA « Group Eribel », assistée et représentée par Me L. Vermeulen, avocat au barreau de Turnhout;

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

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

Par ordonnance du 18 janvier 2017, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs A. Alen 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 8 février 2017 et l'affaire mise en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, l'affaire a été mise en délibéré le 8 février 2017.

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*

Le 31 mars 2011, Johan Buts et la SA « Group Eribel » ont conclu par écrit un contrat de travail d'employé à durée indéterminée. L'employeur a rompu ce contrat par courrier recommandé du 1er octobre 2013. Alors que la SA « Group Eribel » estimait qu'elle devait tenir compte d'un délai de préavis de trois mois, Johan Buts, lui, considérait que, vu son âge, sa rémunération annuelle, son ancienneté et sa fonction, il pouvait prétendre à un délai de préavis de sept mois.

Etant donné que Johan Buts a été licencié après l'expiration de la période transitoire fixée par la Cour dans son arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011, mais avant l'entrée en vigueur 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 (ci-après : la loi du 26 décembre 2013), la question se pose de savoir si le juge *a quo* doit appliquer l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi relative aux contrats de travail), tel qu'il était applicable avant son abrogation par l'article 50 de la

loi du 26 décembre 2013. Parce que cette question revient à se demander si l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail était constitutionnel au 1er octobre 2013, et parce que, dans son arrêt n° 125/2011 précité, la Cour s'est uniquement prononcée sur le délai de préavis que le travailleur doit respecter, le juge *a quo* pose la question préjudicielle reproduite plus haut.

III. *En droit*

- A -

Position de la SA « Group Eribel »

A.1. Selon la SA « Group Eribel », en vertu de l'arrêt n° 125/2011 de la Cour, du 7 juillet 2011, toute distinction entre ouvriers et employés est inconstitutionnelle à dater du 9 juillet 2013, et ce, tant en ce qui concerne les contrats de travail existants qu'en ce qui concerne les nouveaux contrats de travail. Par conséquent, l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail, tel qu'il était d'application avant son abrogation par la loi du 26 décembre 2013, viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il prévoit que l'employeur, lorsqu'il licencie un employé, doit respecter un délai de préavis plus long que lorsqu'il licencie un ouvrier à ancienneté égale.

La différence de traitement en cause trouve son origine dans les articles 59 et 82 de la loi relative aux contrats de travail, tels qu'ils étaient d'application le 1er octobre 2013. La Cour a pourtant souligné, dans l'arrêt n° 125/2011 précité, que l'objectif de parvenir à une harmonisation graduelle des statuts d'ouvrier et d'employé ne pouvait plus justifier désormais la différence de traitement entre les deux catégories de personnes.

A.2. Eu égard à son arrêt n° 10/2016, du 21 janvier 2016, la Cour ne peut maintenir les effets de la disposition en cause. Dans cet arrêt, la Cour a considéré que, pour apprécier le délai de maintien, il convient de tenir compte des effets de l'arrêt sur le litige pendant et sur d'autres affaires, sans entraver l'harmonisation graduelle des statuts. Eu égard à cet objectif, la Cour ne peut maintenir les effets de la disposition en cause que jusqu'au 8 juillet 2013 au plus tard.

Position du Conseil des ministres

A.3. Selon le Conseil des ministres, non seulement des considérations de sécurité juridique mais aussi la crainte de conséquences financières pour les entreprises et d'actions éventuelles en responsabilité contre l'Etat belge ont joué un rôle dans la fixation du délai de maintien par l'arrêt n° 125/2011 précité. Dans cet arrêt, seuls les articles 52, § 1er, alinéas 2 à 4, et 59 de la loi relative aux contrats de travail ont été déclarés contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution; il n'était pas question de l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail. Cette disposition reste dès lors applicable sans restriction aux licenciements qui ont eu lieu entre le 9 juillet 2013 et le 31 décembre 2013.

A.4. Le Conseil des ministres souligne également qu'il est nécessaire de continuer à appliquer l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail après le 8 juillet 2013 pour respecter l'article 23 de la Constitution. Dans son avis préalable à la loi du 26 décembre 2013, la section de législation du Conseil d'Etat a en effet souligné que le législateur devrait respecter l'obligation de *standstill* contenue dans cette disposition constitutionnelle. Ceci explique pourquoi la Cour, dans son arrêt n° 125/2011 précité, a jugé implicitement que la distinction entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis était discriminatoire au préjudice des ouvriers, alors que l'article 82 de la loi sur les contrats de travail reste applicable en faveur des employés.

A.5. Selon le Conseil des ministres, l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail doit du reste être lu en relation avec l'article 63 de cette même loi, qui ne protège que les ouvriers contre les licenciements arbitraires. Dans son arrêt n° 84/2001, du 21 juin 2001, la Cour a jugé que les articles 63 et 82 de la loi relative aux contrats de travail se compensent mutuellement, étant donné que la première disposition contient une garantie spécifique aux ouvriers, à savoir la protection contre les licenciements arbitraires, alors que la seconde contient une garantie spécifique aux employés, à savoir des délais de préavis plus longs. Certes, la Cour est

revenue sur ce jugement dans son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014, mais elle a néanmoins maintenu les effets de l'article 63 de la loi sur les contrats de travail jusqu'au 1er avril 2014, date d'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement. En d'autres termes, l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail était applicable sans restriction entre le 9 juillet 2013 et le 31 décembre 2013 et a, pendant cette période, donc compensé, en faveur des ouvriers, les délais de préavis plus longs dont bénéficiaient les employés. Si l'article 82 de la loi sur les contrats de travail était déclaré inconstitutionnel pour cette période, l'équilibre avec l'article 63 de la même loi serait rompu.

A.6. En ordre subsidiaire, le Conseil des ministres fait valoir que les effets de la disposition en cause doivent être maintenus jusqu'au 31 décembre 2013 inclus. Par son arrêt n° 10/2016, la Cour a en effet jugé que certaines discriminations pouvaient subsister entre le 9 juillet 2013 et le 31 décembre 2013, étant donné que le but de l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés est actuellement atteint et qu'il fallait éviter que les juges ne disposent plus, pour cette période, d'une base permettant de fixer le montant de l'indemnité de préavis. Selon le Conseil des ministres, ces arguments s'appliquent dans la même mesure à la disposition en cause.

- B -

B.1.1. La question préjudicielle porte sur l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi relative aux contrats de travail), lequel disposait 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 (ci-après : la loi du 26 décembre 2013) :

« Lorsque la rémunération annuelle excède 16 100 euros, 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 euros sans excéder 32 200 euros, ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède 32 200 euros ».

B.1.2. Le juge *a quo* demande à la Cour si cette disposition est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que l'employeur qui a licencié un employé entre le 9 juillet 2013 et le 31 décembre 2013 était tenu de respecter un délai de préavis plus long que celui que devait respecter l'employeur qui a licencié, au cours de cette période, un ouvrier ayant la même ancienneté.

B.2.1. Par son arrêt n° 125/2011, du 7 juillet 2011, la Cour a jugé à propos des différences de délais de préavis pour les ouvriers et les employés :

« 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 notamment dit pour droit que l'article 59 de la loi en cause violait les articles 10 et 11 de la Constitution.

B.2.2. 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 a maintenu entre autres les effets de cet article 59 jusqu'à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions et jusqu'au 8 juillet 2013 au plus tard.

B.3.1. En adoptant la loi du 26 décembre 2013, le législateur a donné suite à l'arrêt n° 125/2011 de la Cour en ce qu'il a modifié « la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans ses dispositions relatives aux délais de préavis et au jour de carence » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 4). Plus particulièrement, le

législateur a prévu en principe un seul système de délais de préavis pour les travailleurs, indépendamment de la nature de leur activité principale.

B.3.2. Cette loi a été publiée au *Moniteur belge* du 31 décembre 2013 et est entrée en vigueur le 1er janvier 2014, à l'exception de son article 96, qui entre en vigueur à une date à fixer par le Roi (article 110). En vertu de l'article 111 de la loi du 26 décembre 2013, les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de cette loi continuent de « sortir tous leurs effets ».

B.4. Pour répondre à la question préjudicielle, la Cour doit en premier lieu examiner si le législateur a violé le principe d'égalité et de non-discrimination en faisant entrer la loi du 26 décembre 2013 en vigueur le 1er janvier 2014 et en prévoyant que les préavis notifiés avant cette date continuent de sortir tous leurs effets, ce dont il résulte qu'il faut maintenir, pour les préavis notifiés dans la période du 9 juillet au 31 décembre 2013, l'application des anciennes dispositions de la loi relative aux contrats de travail.

B.5.1. Comme il est dit en B.4.3 de l'arrêt n° 125/2011 précité, la volonté du législateur de parvenir à une harmonisation progressive des statuts d'ouvrier et d'employé ne pouvait plus justifier, en 2011, de maintenir une différence de traitement entre les deux catégories de travailleurs, notamment en ce qui concerne les délais de préavis.

Par cet arrêt, la Cour a jugé que l'article 59 de la loi relative aux contrats de travail, qui régissait les délais de préavis applicables aux ouvriers, violait pour cette raison les articles 10 et 11 de la Constitution. Cependant, la Cour a maintenu les effets de cette disposition législative jusqu'à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions et jusqu'au 8 juillet 2013 au plus tard.

B.5.2. La loi du 26 décembre 2013 a modifié les délais de préavis pour les ouvriers et les employés à partir du 1er janvier 2014. En vertu de l'arrêt n° 125/2011, précité, du 7 juillet 2011, il n'est toutefois pas raisonnablement justifié que le législateur ait encore permis que les anciens articles 59 et 82 de la loi relative aux contrats de travail produisent intégralement leurs effets pour les contrats de travail conclus avant le 1er janvier 2012, lorsque les licenciements ont été notifiés durant la période du 9 juillet au 31 décembre 2013, de sorte que

la différence de traitement entre les employeurs qui ont licencié un employé et les employeurs qui ont licencié un ouvrier a subsisté pendant cette période. Dans cette mesure, la disposition en cause n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

B.6.1. La Cour doit cependant examiner dans quelle mesure l'incidence de l'inconstitutionnalité constatée doit être tempérée compte tenu de la matière réglée par le législateur.

B.6.2. A cet égard, la Cour a jugé, par son arrêt n° 86/2016 du 2 juin 2016 :

« B.7.2. En ce qui concerne la décision de fixer au 1er janvier 2014 l'entrée en vigueur de la loi du 26 décembre 2013, les travaux préparatoires mentionnent :

‘ La date d'entrée en vigueur prévue dans le présent projet de loi, soit le 1er janvier 2014, fait partie intégrante des accords conclus. Il n'est pas possible de prendre des dispositions qui, rétroactivement, modifieraient les obligations des parties concernées par des contrats de travail ayant pris fin entre le 8 juillet 2013 et le 1er janvier 2014 ’ (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 10).

D'autres déclarations ont encore été faites en ce sens (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 62, et DOC 53-3144/004, p. 31).

B.7.3. Il appartient à la Cour de rechercher, dans les affaires qui lui sont soumises, 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. Bien que le constat d'une inconstitutionnalité dans un arrêt préjudiciel soit déclaratoire, les principes de la sécurité juridique et de la confiance légitime peuvent dès lors justifier de limiter l'effet rétroactif qui peut découler d'un tel constat.

B.8.1. Dans la présente affaire, il y a lieu de relever que l'objectif d'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés 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 celles qui font l'objet de la présente affaire.

Comme il ressort des travaux préparatoires, le régime mis en œuvre est le résultat d'un compromis très difficile à atteindre dans une matière pour laquelle il fallait trouver une solution à un problème qui est le fruit de l'histoire et qui est très complexe. A cet égard, le législateur a attaché une grande importance à la concertation sociale, qui a donné lieu le 5 juillet 2013 à une proposition de compromis, qui a été développée pour donner naissance à la loi du 26 décembre 2013 (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 4). La date d'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation au 1er janvier 2014 faisait partie de ce compromis (*ibid.*, p. 10; *Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/004, p. 31).

B.8.2. 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 ouvrier ou d'un employé licencié durant la période du 9 juillet au 31 décembre 2013.

B.8.3. En effet, il n'appartient pas à la Cour de déterminer la manière de remédier aux discriminations entre ouvriers et employés qui ont perduré durant la période du 9 juillet au 31 décembre 2013. Il en est d'autant plus ainsi que les règles relatives aux délais de préavis ne constituent qu'une partie d'une réglementation plus vaste qui est plus favorable tantôt aux ouvriers, tantôt aux employés.

B.8.4. Par conséquent, les effets des articles 59 et 82 de la loi relative aux contrats de travail, tels qu'ils s'appliquaient avant leur abrogation respective par les articles 34 et 50 de la loi du 26 décembre 2013, doivent être maintenus jusqu'au 31 décembre 2013.

B.9. En raison de ce maintien des effets, la Cour ne doit pas se prononcer sur la question de savoir si l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'applique seulement aux employés et non aux ouvriers durant la période du 9 juillet au 31 décembre 2013. La situation des ouvriers qui ont été engagés avant le 1er janvier 2012 et qui ont été licenciés pendant la période précitée continue en effet d'être régie par l'article 59 de la loi relative aux contrats de travail, de sorte qu'il n'y a pas de lacune dans la législation ».

B.6.3. Pour ces motifs, les effets juridiques de l'article 82, § 3, de la loi relative aux contrats de travail, tel qu'il était applicable avant son abrogation par l'article 50 de la loi du 26 décembre 2013, doivent également être maintenus jusqu'au 31 décembre 2013 dans la présente affaire, en application de l'article 28, alinéa 2, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle.

B.7. La question préjudicielle appelle une réponse affirmative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

- 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 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, viole les articles 10 et 11 de la Constitution dans la mesure où il est resté applicable aux employeurs qui ont licencié un employé entre le 9 juillet et le 31 décembre 2013.

- Les effets de cette disposition législative sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2013.

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 16 mars 2017.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

E. De Groot