# Cour constitutionnelle (Cour d'Arbitrage): Arrêt du 30 septembre 2010 (Belgique). RG 107/2010

* Date : 30-09-2010
* Language : French
* Section : Case law
* Source : Justel F-20100930-2
* Role number : 107/2010

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents M. Bossuyt et M. Melchior, et des juges R. Henneuse, E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe et P. Nihoul, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président M. Bossuyt,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

I. Objet de la question préjudicielle et procédure

Par jugement du 19 novembre 2009 en cause de Karel Goots contre l'ASBL « Maatschappij van Kristelijke Liefdadigheid », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 25 novembre 2009, le Tribunal du travail d'Anvers a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il fixe le délai de préavis à six mois si le congé est donné par l'employeur en vue de mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de 65 ans, alors que l'article 82 de cette même loi prévoit pour les employés qui n'ont pas atteint cet âge la possibilité qu'un délai de préavis plus long soit fixé par convention ou par le juge lorsque la rémunération annuelle de l'employé est supérieure à un montant fixé par la loi ? ».

(...)

III. En droit

(...)

B.1. Le juge a quo demande à la Cour si l'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il fixe le délai de préavis à six mois si le congé est donné par l'employeur en vue de mettre fin, à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de 65 ans, au contrat conclu pour une durée indéterminée, alors que l'article 82 de cette même loi prévoit, pour les employés qui n'ont pas atteint cet âge, la possibilité qu'un délai de préavis plus long soit fixé, par convention ou par le juge, lorsque la rémunération annuelle de l'employé est supérieure à un montant fixé par la loi.

B.2. La question préjudicielle porte sur l'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui dispose :

« Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de soixante-cinq ans, le délai de préavis, par dérogation à l'article 82, est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur. Cet âge est réduit à soixante ans et le délai de préavis est réduit à trois mois si le congé est donné par l'employé. Le délai de préavis à respecter par l'employeur ou par l'employé est réduit de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise. Pour les membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile, les âgés de 65 ans et de 60 ans sont remplacés par l'âge de 55 ans.

Pendant les délais de préavis fixés par l'alinéa 1er, l'employé bénéficie des dispositions de l'article 85 ».

B.3. L'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail instaure, en comparaison de l'article 82 de la même loi, un régime distinct en ce qui concerne les modalités de préavis pour la catégorie des employés auxquels le congé est donné par l'employeur en vue de mettre fin, à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de 65 ans, au contrat conclu pour une durée indéterminée.

Contrairement à l'article en cause, l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail dispose que le délai de préavis que doit observer l'employeur est de trois mois ou d'un multiple de trois mois et doit être fixé soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge, soit par convention conclue au plus tard au moment de l'entrée en service de l'employé.

B.4.1. La disposition en cause a été instaurée à l'origine par l'article 45 de la loi du 21 novembre 1969 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail, qui disposait :

« Un article 15bis, libellé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées [les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955] :

' Art. 15bis. Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat d'emploi à durée indéterminée au moment où l'employé atteint l'âge normal de la pension légale complète ou après cet âge, le délai de préavis, par dérogation à l'article 15, est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur et à trois mois si le congé est donné par l'employé. Ces délais sont toutefois réduits de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise.

Pendant les délais de préavis fixés par l'alinéa 1er, l'employé bénéficie des dispositions de l'article 17. ' ».

B.4.2. L'exposé des motifs de la loi précitée fait apparaître que l'instauration de délais de préavis réduits pour les travailleurs approchant de l'âge de la retraite est liée à l'introduction de la règle selon laquelle est nulle une clause de résiliation, insérée dans un contrat de travail, qui aurait pour effet que le fait d'atteindre l'âge de la retraite ferait cesser ce contrat.

« En frappant de nullité la clause prévoyant que l'arrivée à l'âge de la pension met fin aux contrats de louage de travail, le projet réduit aux seuls modes légaux les possibilités de mettre fin à ces contrats.

[...]

En effet, si les lois précitées frappent de nullité les clauses autorisant l'employeur à mettre fin au contrat sans respecter certains délais de préavis, la raison en est que le législateur a voulu protéger le travailleur au moment où celui-ci a conclu le contrat. A ce moment, on pouvait supposer que le travailleur aurait pu subir une certaine pression de la part de l'employeur. Cette raison n'est évidemment plus valable au moment où le travailleur est sur le point de quitter son employeur. Les parties peuvent alors renoncer mutuellement aux délais légaux de préavis.

Désormais, à défaut d'accord réciproque et sauf motif grave, un préavis sera nécessaire pour mettre fin au contrat de louage de travail conclu pour une durée indéterminée, lorsque le travailleur atteint l'âge de la pension. Le droit de donner congé ne pourra être exercé qu'en observant un délai de préavis.

[...]

En raison de la longueur des délais de préavis qui doivent être observés il est pratiquement impossible aux parties de décider en pleine connaissance de cause au moment où le préavis normal doit être donné, l'une si elle continuera à travailler après l'âge de la pension, l'autre si elle conservera l'employé à son service après ce même âge.

La décision de continuer les relations de travail après l'arrivée à l'âge de la pension ne peut logiquement être prise qu'au moment où cet âge est atteint.

Au surplus, lorsque les parties conviennent de continuer l'exécution du contrat après l'arrivée de l'employé à l'âge de la pension, parce qu'elles y trouvent toutes deux intérêt, la capacité de travail de l'employé peut brusquement diminuer très vite alors que par contre, le délai de préavis à observer s'allonge ou est tout au moins maintenu.

Ces considérations ont incité le Gouvernement à proposer un assouplissement des dispositions légales en matière de résiliation unilatérale du contrat de louage de travail à durée indéterminée pour les employés admis à la pension.

[...]

Les délais de préavis réduits sont destinés à faciliter la mise au travail après l'âge de la pension. Ils constituent un régime d'exception qui, à ce titre, devra être d'application restreinte. C'est pourquoi, il conviendra de n'y avoir recours que pour mettre fin au contrat quand l'employé atteint l'âge où il peut, théoriquement, faire valoir un droit à la pension complète. [...] » (Doc. parl., Chambre, 1966-1967, n° 407/1, pp. 18-21).

B.4.3. La disposition relative aux délais de préavis réduits, telle qu'elle avait été introduite par l'article 45 de la loi du 21 novembre 1969 précitée, a été reprise dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dans les travaux préparatoires de cette dernière, le ministre de l'Emploi et du Travail de l'époque a dit, concernant le régime des délais de préavis réduits :

« L'article doit plutôt être considéré comme une faveur accordée à l'employé lui-même, car il lui offre dans certains cas de plus grandes possibilités de continuer à travailler quelque temps encore, bien qu'il ait atteint l'âge de la pension » (Doc. parl., Sénat, 1977-1978, n° 258-2, p. 150).

B.4.4. L'article 15 de la loi du 20 juillet 1990 instaurant un âge flexible de la retraite pour les travailleurs salariés et adaptant les pensions des travailleurs salariés à l'évolution du bien-être général et l'article 7 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions budgétaires ont remplacé l'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail par la disposition législative encore toujours en vigueur.

La loi précitée du 20 juillet 1990 a mis fin au régime général de la pension de retraite fixe à l'âge de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes et a instauré un âge flexible de la retraite à partir de l'âge de 60 ans. De ce fait, l'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail a dû être modifié lui aussi, sans toutefois que le législateur ait eu l'intention de modifier les options politiques fondamentales qui sous-tendent l'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail.

B.5.1. La différence de traitement qui résulte de l'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail est fondée sur un critère objectif, à savoir le fait que l'employé congédié atteint ou non l'âge de 65 ans.

B.5.2. Il est tout d'abord observé que le régime des délais de préavis réduits à partir de l'âge de 65 ans est étroitement lié au fait que l'âge normal de la retraite est atteint, à savoir l'âge auquel le travailleur peut en principe prétendre à une pension de retraite complète dans le régime de la sécurité sociale.

B.5.3. Ainsi qu'il est dit en B.4.2, la différence de traitement est fondée sur des objectifs légitimes de nature sociale. Le législateur entendait, en instaurant la nullité de la clause de résiliation mettant fin au contrat de travail lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans, mieux protéger l'employé qui allait atteindre sous peu l'âge de la retraite. Du fait de l'introduction de la nullité de la clause de résiliation précitée, le congé ne pourrait être donné à un travailleur qui atteint l'âge de la retraite et qui travaille depuis longtemps dans la même entreprise qu'en observant l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail. Ceci aurait pour conséquence qu'un employeur, en cas d'application des délais de préavis normaux, devrait parfois décider plusieurs années auparavant du maintien au travail ou non d'un employé qui atteint l'âge de la retraite.

B.5.4. La disposition en cause est aussi raisonnablement justifiée. L'application de délais de préavis réduits n'est possible que lorsque le travailleur approche de l'âge de la retraite de 65 ans. Le choix de l'âge de 65 ans n'est pas arbitraire, mais correspond à l'âge de la retraite, à savoir l'âge auquel le travailleur a droit à une pension de retraite complète.

En outre, l'employeur n'est pas obligé d'appliquer l'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail. Compte tenu de l'article 1134 du Code civil, les délais de préavis réduits peuvent être remplacés par des délais de préavis plus favorables au travailleur. Ces délais de préavis plus avantageux peuvent découler soit d'une convention collective de travail, soit d'une convention individuelle.

B.5.5. Par ailleurs, la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail n'exclut pas un régime tel que celui contenu dans la disposition en cause.

Il suffit de relever à cet égard qu'aux termes de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive, les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (CJUE, grande chambre, 16 octobre 2007, C-411/05, Palacios de la Villa, et CJUE, 5 mars 2009, C-388/07, Age Concern England ).

B.6. La question préjudicielle appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ainsi prononcé en langue néerlandaise et en langue française, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, à l'audience publique du 30 septembre 2010.

Le greffier,

P.-Y. Dutilleux.

Le président,

M. Bossuyt.