# Cour constitutionnelle (Cour d'Arbitrage): Arrêt du 30 juin 2016 (Belgique). RG 101/2016

* Datum : 30-06-2016
* Taal : Frans
* Sectie : Rechtspraak
* Bron : Justel F-20160630-3
* Rolnummer : 101/2016

La Cour constitutionnelle,
composée des présidents E. De Groot et J. Spreutels, et des juges L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet et R. Leysen, assistée du greffier F. Meersschaut, présidée par le président E. De Groot,
après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :
I. Objet de la question préjudicielle et procédure
Par jugement du 27 mai 2015 en cause de Eduard Gaj contre la commune d'Opglabbeek, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 28 mai 2015, le Tribunal du travail d'Anvers, division Tongres, a posé la question préjudicielle suivante :
« L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que, d'une part, ledit article 63 accorde à l'ouvrier qui est occupé par un employeur public, a été engagé sous contrat à durée indéterminée et est licencié, une présomption de licenciement abusif, charge l'employeur d'apporter la preuve du caractère non abusif de ce licenciement et prévoit, à titre de sanction pour le licenciement abusif, le paiement d'une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, et en ce que, d'autre part, l'employé qui est occupé par un employeur public ne bénéficie pas de ce régime, alors que les délais de préavis accordés aux ouvriers et aux employés ont été uniformisés à partir du 1er janvier 2014, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, et ceci aussi longtemps qu'il n'existe pas un nouveau régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée à l'article 38, 1°, de la loi concernant l'introduction d'un statut unique, c'est-à-dire la convention collective de travail n° 109 ? ».
(...)
III. En droit
(...)
B.1.1. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi relative aux contrats de travail) dispose :
« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.
En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.
Sans préjudice de l'article 39, § 1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.
L'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 39, § § 2 et 3, de la présente loi, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel, ou à l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales ».
B.1.2. L'article 38 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) dispose :
« L'article 63 de [la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail], modifié par la loi du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 21 mai 1991 cesse de s'appliquer :
1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement;
2° en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1° ».
B.2.1. La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après : la convention collective n° 109), conclue au sein du Conseil national du Travail, est entrée en vigueur le 1er avril 2014. Conformément à l'article 38, 1°, de la loi du 26 décembre 2013, l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail cesse dès lors de s'appliquer dans le secteur privé à partir de cette date d'entrée en vigueur.
B.2.2. En ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, aucun régime analogue visé à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 n'a toutefois été adopté, de sorte que, selon cette disposition, l'article 63 précité s'applique toujours aux ouvriers ayant conclu un contrat de travail avec les autorités publiques.
B.3. Le juge a quo demande à la Cour si l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail et l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 sont compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'alors que la dernière loi citée a harmonisé, avec effet au 1er janvier 2014, les délais de préavis applicables aux ouvriers et aux employés, ces articles laissent subsister une différence de traitement entre ouvriers et employés dans le secteur public, étant donné que seule la première catégorie peut invoquer la protection de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, et ceci, aussi longtemps qu'il n'existe pas, pour le secteur public, un régime analogue à celui que prévoit la convention collective de travail n° 109.
B.4. En ce qui concerne les délais de préavis différents, instaurés par la loi relative aux contrats de travail, selon que le travailleur licencié a le statut d'ouvrier ou d'employé, la Cour a jugé ce qui suit, par son arrêt n° 125/2011, du 7 juillet 2011 :
« 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 ».
B.5.1. Par son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014, la Cour a jugé que l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, tel qu'il était applicable avant l'adoption de la loi du 26 décembre 2013, violait les articles 10 et 11 de la Constitution. La volonté de parvenir à une harmonisation progressive entre les statuts d'ouvrier et d'employé ne pouvait plus justifier qu'un tel critère distinctif soit maintenu, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs de licenciement admissibles, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif.
Par le même arrêt, la Cour a maintenu les effets de l'article 63 précité jusqu'au 1er avril 2014.
B.5.2. Ce constat s'impose d'autant plus depuis l'adoption de la loi du 26 décembre 2013, dans laquelle le législateur a en principe prévu un régime unique de délais de préavis pour tous les travailleurs, quelle que soit la nature de leur activité principale. En effet, comme la Cour l'a jugé en B.6 de son arrêt n° 84/2001, du 21 juin 2001, et en B.4.2 de son arrêt n° 125/2011, du 7 juillet 2011, le régime de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, qui vise à protéger les seuls ouvriers, avait été instauré par le législateur dans un souci de compenser une autre différence de traitement, qui concernait les délais de préavis et favorisait les employés.
B.6.1. Conformément à l'article 38, 1°, de la loi du 26 décembre 2013, l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail ne s'applique plus au secteur privé depuis l'entrée en vigueur, le 1er avril 2014, de la convention collective de travail n° 109.
B.6.2. L'article 63 de la loi relative aux contrats de travail n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que, en vertu de l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, cette disposition s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014.
B.7.1. En l'espèce, contrairement à ce que demande le Conseil des ministres, il n'y a pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013.
B.7.2. Ainsi qu'il a été dit en B.5.1, la Cour a déjà constaté l'inconstitutionnalité de la première disposition citée, dans son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014. Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi.
B.7.3. Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109.
Par ces motifs,
la Cour
dit pour droit :
L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38, 2°, 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 en ce qu'il s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014.
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 30 juin 2016.
Le greffier,
F. Meersschaut
Le président,
E. De Groot