

Numéro du rôle : 4810

Arrêt n° 107/2010
du 30 septembre 2010

A R R E T

En cause : la question préjudicielle concernant l'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, posée par le Tribunal du travail d'Anvers.

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 ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- Karel Goots, demeurant à 2530 Boechout, J.F. Willemsstraat 48;
- l'ASBL « Maatschappij van Kristelijke Liefdadigheid », dont le siège est établi à 2050 Anvers, A. Vermeulenlaan 6;
- le Conseil des ministres.

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

A l'audience publique du 14 juillet 2010 :

- ont comparu :
 - . Me L. Vermeulen, avocat au barreau de Turnhout, pour Karel Goots;
 - . Me L. Hellemans *loco* Me L. Nelis, avocats au barreau d'Anvers, pour l'ASBL « Maatschappij van Kristelijke Liefdadigheid »;
 - . Me V. Pertry, avocat au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;
- les juges-rapporteurs L. Lavrysen et J.-P. Snappe ont fait rapport;
- les avocats précités ont été entendus;
- l'affaire a été mise en délibéré.

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 décision de renvoi fait apparaître qu'un litige est né entre K. Goots et l'ASBL « Maatschappij van Kristelijke Liefdadigheid » à la suite de la résiliation, par l'ASBL précitée, du contrat de travail à durée indéterminée, moyennant un délai de préavis. Le litige porte en particulier sur la durée du délai de préavis et sur le droit à une indemnité de préavis complémentaire.

K. Goots est entré au service de l'ASBL précitée le 1er août 1981, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée d'employé, et il occupait la fonction de directeur. Par lettre recommandée du 13 septembre 2005, l'ASBL a résilié le contrat de travail avec un délai de préavis de six mois, qui a pris cours le 1er octobre 2005. Le congé a été donné en vue de mettre fin au contrat de travail à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de 65 ans (article 83 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Le 15 mars 2007, K. Goots a cité l'ASBL « Maatschappij van Kristelijke Liefdadigheid » en vue d'entendre condamner celle-ci au paiement d'une indemnité de préavis complémentaire, égale à 22 mois de rémunération.

Dans la procédure devant le juge *a quo*, K. Goots a fait valoir que l'ASBL n'aurait pas pu appliquer l'article 83 de la loi relative aux contrats de travail, mais aurait dû appliquer les dispositions de 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 (ci-après : la « directive-cadre »). Le juge *a quo* considère toutefois que cette directive-cadre n'a pas d'effet horizontal direct.

K. Goots objecte ensuite que l'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail est contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution. A la suite de cela, le juge *a quo* pose la question préjudicielle précitée.

III. *En droit*

- A -

A.1.1. La partie demanderesse devant le juge *a quo* observe tout d'abord qu'il existe une interdiction générale de toute discrimination liée à l'âge. Il suit de l'arrêt *Mangold* (CJUE, 22 novembre 2005, C-144/04) que l'interdiction de discrimination liée à l'âge est un principe général du droit communautaire européen. Il convient en outre de considérer que 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 (ci-après : la « directive-cadre ») a « un effet direct horizontal indirect ».

Dès lors, le juge belge doit écarter l'application de l'article 83 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à moins que l'âge constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Il ne peut en être autrement que si et lorsque le législateur belge a fait usage des possibilités de dérogation inscrites à l'article 6 de la directive-cadre.

A.1.2. Selon la partie demanderesse devant le juge *a quo*, au moment de son congédiement le 13 septembre 2005, une distinction directe fondée sur l'âge n'était autorisée, en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (ci-après : « la loi anti-discrimination de 2003 »), qu'en raison d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes; une telle exigence professionnelle n'existait toutefois pas en l'espèce, de sorte que le congé est contraire au principe constitutionnel d'égalité, à la réglementation européenne et à la loi anti-discrimination de 2003.

Selon la partie demanderesse devant le juge *a quo*, il convient de déduire du fait qu'on ne trouve aucun écho des articles 4 et 6 de la directive-cadre dans la loi anti-discrimination de 2003 que le législateur belge n'a souhaité autoriser aucune autre différence de traitement, en ce qui concerne l'âge, en dehors du cadre général et des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Le législateur a donc opté en 2003 pour un système fermé.

A.1.3. En ordre subsidiaire, la partie demanderesse devant le juge *a quo* objecte que même si, au moment de son congédiement, un système ouvert avait existé, offrant la possibilité d'une justification objective et raisonnable par un objectif spécifique légitime, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive-cadre, une telle justification objective et raisonnable était absente. Un tel but légitime fait défaut et même si un tel but existait, la réalisation de celui-ci par le biais de l'article 83 de la loi relative aux contrats de travail n'est pas appropriée et nécessaire, de sorte que celui-ci n'est pas proportionné.

Selon la partie demanderesse devant le juge *a quo*, le législateur belge n'a renoncé au système fermé qu'à partir de 2006 et a opté alors pour un système ouvert avec la possibilité d'une justification objective et raisonnable par un but spécifique légitime. Ce nouveau régime ne s'applique cependant pas au congé donné le 13 septembre 2005.

La règle du délai de préavis réduit prévue à l'article 83 de la loi relative aux contrats de travail ne tient pas du tout compte des prétentions légitimes du travailleur qui, en raison de son âge, est congédié dans un court délai.

A.2.1. Le Conseil des ministres situe tout d'abord la disposition en cause. L'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail prévoit une dérogation au délai de préavis fixé à l'article 82 de cette loi. Cette dérogation consiste en ce que, si le congé est donné en vue de mettre fin à un contrat à durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de 65 ans, le délai de préavis est fixé à six mois lorsque le congé est donné par l'employeur et à trois mois si le congé est donné par l'employé.

Le système des délais de préavis réduits lorsque le travailleur atteint l'âge de 65 ans (ou plus) est étroitement lié à l'âge de la retraite, c'est-à-dire l'âge auquel le travailleur peut prétendre à une pension de retraite complète dans le cadre de la sécurité sociale.

A.2.2. Le Conseil des ministres observe que l'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail donne lieu à une différence de traitement, en ce qui concerne le délai de préavis, entre les employés qui atteignent (presque) l'âge de 65 ans (ou l'ont déjà atteint) et les employés qui n'atteignent pas encore cet âge (ou ne l'ont pas encore atteint). Cette différence de traitement est dictée par des buts légitimes, repose sur un critère objectif et est raisonnablement justifiée.

Concernant l'objectif légitime, il est allégué que le but était d'offrir une certaine protection à l'employé qui atteint l'âge normal de la retraite et d'agir en faveur du marché du travail. En droit belge, il n'existe pas de système de mise à la retraite forcée ou automatique à l'âge de 65 ans, en vertu duquel le contrat de travail prendrait automatiquement fin à cet âge. Le constat selon lequel le législateur a prévu la nullité des clauses reprises au contrat de travail prévoyant que le fait d'avoir atteint l'âge de la pension met fin au contrat (article 36 de la loi relative aux contrats de travail), combiné avec le régime normal des délais de préavis (article 82 de cette loi), aboutirait à ce que, dans le cas d'employés ayant accompli une longue carrière chez un employeur, celui-ci devrait décider, quelquefois plusieurs années auparavant, de maintenir ou non cet employé au travail. Compte tenu de cette situation spécifique, le législateur a préféré un système plus souple, dans lequel l'employeur peut mettre fin au contrat de travail en faisant usage d'un délai de préavis réduit, de sorte qu'il ne doit donner le congé précité qu'au moment où l'âge de la retraite est (presque) atteint. En outre, on peut raisonnablement considérer qu'à partir d'un certain âge, à mesure que celui-ci augmente, les facultés physiques diminuent. Le fait d'approcher d'un certain âge et de l'atteindre amène une perte de capacité de travail et de productivité du travailleur. Compte tenu de la diminution de la capacité de travail, il doit être possible que le travailleur quitte le marché du travail à partir d'un certain âge, et ceci d'une manière plus souple. Enfin, en ce qui concerne la politique de l'emploi, il doit être tenu compte des possibilités d'emploi des jeunes et des travailleurs plus âgés qui n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite. De ce point de vue, il est souhaitable, selon le Conseil des ministres, que les travailleurs, à partir d'un certain âge, cèdent la place à des travailleurs plus jeunes ou à des travailleurs qui n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite. L'amélioration du marché du travail et de l'emploi est considérée par la Cour de justice comme un objectif légitime de politique sociale.

En ce qui concerne la proportionnalité, le Conseil des ministres considère que le choix de l'âge de 65 ans n'est nullement arbitraire. Cet âge coïncide avec l'âge légal de la retraite en Belgique. Par ailleurs, la règle contestée ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire. Elle prévoit certes des délais de préavis réduits lorsqu'est atteint l'âge de 65 ans, mais la législation belge ne crée aucune obligation pour l'employeur de procéder au licenciement à cet âge. En outre, l'employeur et/ou l'employé ne sont pas obligés d'appliquer le délai de préavis réduit lorsqu'ils souhaitent mettre fin au contrat de travail au moment où l'employé atteint l'âge de 65 ans. Il est loisible aux parties de conclure une convention concernant le délai de préavis et de déroger, dans celle-ci, à l'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail.

A.2.3. Le Conseil des ministres souligne en dernier lieu que remettre en question les délais de préavis réduits à l'âge de 65 ans et s'interroger sur leur compatibilité avec le principe d'égalité revient *de facto* à remettre en cause la pension de retraite dans le régime de la sécurité sociale et aussi la compatibilité de la pension de retraite avec le principe d'égalité.

A.3.1. La partie défenderesse devant le juge *a quo*, à savoir l'ASBL « Maatschappij van Kristelijke Liefdadigheid », fait valoir que les principes constitutionnels n'ont pas été changés avant ou après le mois d'août 2006 (soit après la modification de la loi anti-discrimination de 2003 par la loi du 20 juillet 2006). Se demander si l'on a opté ou non pour un système ouvert dans la loi anti-discrimination n'est pas pertinent pour contrôler l'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail au regard des articles 10 et 11 de la Constitution. Le contrôle prévu par les articles 10 et 11 de la Constitution est parallèle au contrôle visé par la directive-cadre, étant entendu que l'article 6 de la directive-cadre offre la possibilité de déroger à l'interdiction de discrimination fondée sur l'âge pour des mesures justifiées par des objectifs légitimes de politique sociale. La Cour de justice dit qu'il appartient en dernier ressort au juge national de déterminer si et dans quelle mesure une disposition qui permet aux employeurs de licencier les travailleurs ayant atteint l'âge de la retraite est justifiée par des objectifs légitimes au sens de l'article 6 de la directive-cadre.

A.3.2. Selon la partie défenderesse devant le juge *a quo*, la distinction opérée par l'article 83 de la loi relative aux contrats de travail est raisonnablement justifiée. Le préavis est la communication préalable de la date à laquelle le contrat de travail prendra fin. Le délai de préavis a principalement pour but de donner au travailleur le temps suffisant pour trouver un autre emploi. On considère généralement que les employés qui approchent de l'âge de la pension légale ne chercheront plus un autre emploi et n'ont donc pas besoin d'un long délai de préavis.

La partie défenderesse fait valoir aussi que l'article 83 de la loi relative aux contrats de travail poursuit un objectif légitime de politique sociale, à savoir l'emploi et la situation sur le marché du travail. Le délai de préavis réduit encourage l'employeur à garder le travailleur en service au moins jusqu'à l'âge de la retraite. Les aptitudes au travail et les compétences de l'employé qui atteint l'âge de la retraite doivent être évaluées au moment où le congé est notifié. Etant donné qu'il n'est pas possible de se forger longtemps à l'avance un jugement fondé à ce propos, un long délai de préavis pourrait être préjudiciable à l'employé. En outre, la situation privée de K. Goots, à savoir sa volonté d'être encore employé au-delà de l'âge de 65 ans, est sans pertinence en l'espèce.

Concernant la proportionnalité de la disposition en cause, les Etats membres disposent d'une liberté d'appréciation étendue quant au choix des règles appropriées à la réalisation de leurs objectifs en matière de politique sociale et de politique de l'emploi.

A.4.1. Dans son mémoire en réponse, le Conseil des ministres constate que le raisonnement de la partie demanderesse devant le juge *a quo* implique un contrôle de l'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail au regard de la loi anti-discrimination de 2003. La Cour n'est toutefois pas compétente pour contrôler des dispositions législatives au regard d'autres normes législatives, de sorte que la loi anti-discrimination de 2003 ne peut pas être utilisée comme norme de contrôle en vue de répondre à la question préjudicielle.

A.4.2. Le Conseil des ministres considère que le point de vue de la partie demanderesse devant le juge *a quo* peut aussi être compris en ce sens que, lors du contrôle au regard des articles 10 et 11 de la Constitution, seul un système fermé pour la justification des différences de traitement peut être utilisé, et ceci compte tenu de la directive-cadre elle-même. Le Conseil des ministres fait toutefois valoir que la directive-cadre, en ce qui concerne la discrimination liée à l'âge, ne déroge pas au principe d'égalité tel qu'il est inscrit dans la Constitution et au regard duquel la Cour peut exercer un contrôle, et qui se caractérise par un système ouvert de justification.

A.4.3. Le Conseil des ministres souligne que le fait que l'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail ne tienne pas compte de la durée de la carrière professionnelle n'a pas pour conséquence que cette disposition soit manifestement déraisonnable. Premièrement, l'article en cause ne contient aucune obligation de licenciement par l'employeur lorsque le travailleur atteint l'âge de 65 ans et les employés ne sont pas contraints à la retraite à 65 ans. En outre, le fait qu'un employé n'ait pas une carrière complète de 45 quarante-cinquièmes n'a pas pour conséquence qu'il n'aurait pas droit à une pension. Parallèlement, un certain nombre de mécanismes existent qui empêchent que le revenu d'un employé qui atteint l'âge de 65 ans soit déraisonnablement bas.

- B -

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,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

M. Bossuyt