

Numéro du rôle : 5732
Arrêt n° 152/2014 du 16 octobre 2014

A R R E T

---

*En cause* : la question préjudicielle concernant l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, posée par le Tribunal du travail de Bruxelles.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents J. Spreutels et A. Alen, et des juges E. De Groot, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût et T. Giet, assistée du greffier F. Meersschaut, présidée par le président J. Spreutels,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

\*

\*   \*

### I. *Objet de la question préjudicielle et procédure*

Par jugement du 15 octobre 2013 en cause de Carmela Venti contre l'ASBL « Centre de guidance d'Etterbeek », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 22 octobre 2013, le Tribunal du travail de Bruxelles a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution interprété en ce sens qu'un travailleur qui, ayant travaillé à temps partiel puis à temps plein avant de tomber en incapacité de travail, a droit à une indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base de la rémunération réellement perçue à temps partiel, dès lors qu'à la date de la rupture de son contrat de travail moyennant indemnité il travaillait à sa propre demande (et sans l'intervention du médecin-conseil de sa mutuelle) de nouveau à temps partiel et était rémunéré à due concurrence, sans qu'un contrat de travail satisfaisant aux conditions de forme prévues par l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 ait été rédigé ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- Carmela Venti, assistée et représentée par Me M. Jourdan, avocat au barreau de Bruxelles;

- l'ASBL « Centre de guidance d'Etterbeek », assistée et représentée par Me C. Melen, avocat au barreau de Bruxelles;

- le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me J. Clesse, avocat au barreau de Liège.

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

Par ordonnance du 15 juillet 2014, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs F. Daoût et T. Merckx-Van Goey, 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 18 août 2014 et l'affaire mise en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, l'affaire a été mise en délibéré le 18 août 2014.

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*

Carmela Venti est engagée par l'ASBL « Centre de guidance d'Etterbeek » le 15 octobre 1998 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée à temps partiel. Le 17 octobre 2005, un avenant au contrat de travail est signé prévoyant une occupation à temps plein. Le 9 septembre 2008, Carmela Venti subit une incapacité de travail. Elle reprend le travail à mi-temps en date du 1er octobre 2008 sans qu'un contrat de travail à temps partiel soit rédigé. Le 28 octobre 2010, Carmela Venti est licenciée moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base des prestations à temps partiel.

Devant le juge *a quo* les parties sont en désaccord en ce qui concerne la qualification du contrat en exécution duquel le travail a été accompli entre le 1er octobre 2008 et le 28 octobre 2010. C'est dans ce contexte qu'une question préjudicielle est posée à la Cour.

## III. *En droit*

- A -

A.1.1. Dans son mémoire, le Conseil des ministres précise qu'il ressort de l'arrêt n° 45/99 de la Cour que pour éviter une discrimination préjudiciable aux employés à temps partiel, il y a lieu de tenir compte de la rémunération que l'employé aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein en ce qui concerne la durée du préavis. Tel n'est pas le cas, en revanche, pour le calcul de l'indemnité pour laquelle on tient compte de la rémunération en cours réelle, c'est-à-dire celle à laquelle le travailleur a droit en fonction de la durée du temps de travail convenue.

Dans l'hypothèse d'une reprise partielle du travail à la suite d'une incapacité de travail, le contrat est partiellement exécuté par l'effet de l'article 31 de la loi relative aux contrats de travail. Dans cette hypothèse, si le salarié est licencié sans préavis ni motif grave à un moment où l'exécution du contrat est partiellement suspendue, l'indemnité de congé est calculée sur la base de la rémunération en cours à laquelle le travailleur aurait droit si le contrat avait été exécuté intégralement. Telle est la solution qui ressort de l'arrêt de la Cour n° 89/2009.

A.1.2. D'après le Conseil des ministres, dans l'espèce qui a donné lieu à la présente question, la travailleuse aurait volontairement réduit ses prestations. Cette réduction volontaire ne s'inscrirait pas dans une interruption de carrière régie par les articles 99 et suivants de la loi de redressement du 22 janvier 1985 ni dans le cadre d'un crédit-temps régi par la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 conclue au sein du Conseil national du travail.

A.1.3. D'après le Conseil des ministres, le travailleur salarié qui réduit volontairement ses prestations ne se trouverait pas dans une situation comparable à celle du travailleur salarié qui, en raison d'une incapacité de travail, ne peut fournir qu'un travail à temps partiel. En effet, le travailleur qui réduit volontairement ses prestations conclurait un contrat de travail à temps partiel avec son employeur, ce qui aurait pour conséquence qu'en cas de résiliation unilatérale sans préavis moyennant le paiement d'une indemnité, il y aurait lieu d'appliquer les règles propres au contrat de travail à temps partiel. A la différence du salarié qui réduit volontairement ses prestations, ce qui résulte d'un choix personnel, l'exécution partielle d'un contrat de travail à la suite d'une incapacité de travail partielle se caractériserait par l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail. Le travailleur se trouverait donc dans une situation qu'il ne choisit pas puisqu'il est dans l'impossibilité d'exécuter de manière complète son contrat de travail.

A.2.1. Dans son mémoire, la demanderesse devant le juge *a quo* soutient que ses prestations ont été accomplies d'octobre 2008 à octobre 2010 en application d'un mi-temps médical, de sorte que la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis devait être celle afférente à des prestations à temps plein et non à temps partiel.

A.2.2. D'après la demanderesse devant le juge *a quo*, la question préjudicielle découle d'une appréciation totalement erronée des éléments de fait de la cause, dans la mesure où le tribunal retiendrait à tort que la demanderesse a voulu travailler à mi-temps sans aucune intervention du médecin-conseil de sa mutuelle. L'aménagement temporaire des prestations de travail qui a été opéré entendait tenir compte de sa capacité de travail réduite. La question préjudicielle n'aurait donc aucune utilité quant à la résolution du litige. La demanderesse devant le juge *a quo* soutient qu'en réalité, les éléments de la cause sont identiques à ceux qui ont été visés par la Cour dans son arrêt n° 89/2009 du 28 mai 2009.

A.2.3. En l'absence d'un avenant au contrat de travail établi conformément à l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978, il ne pourrait être soutenu qu'il y a eu réduction des prestations et conclusion d'un contrat de travail à temps partiel. La situation de la demanderesse devant le juge *a quo* s'apparenterait ainsi à une suspension partielle des prestations de travail équivalente à la situation dans laquelle les prestations de travail sont totalement suspendues. Or, dans ce dernier cas, il est admis que l'indemnité compensatoire de préavis doit être calculée sur la base de la rémunération sans tenir compte de la suspension des prestations.

A.3.1. La partie défenderesse devant le juge *a quo* soutient, dans son mémoire, qu'en application de l'article 39, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail, l'indemnité de congé est fixée sur la base de la rémunération en cours à laquelle le travailleur a droit en contrepartie de son travail au moment de la notification du congé. La loi ne donne pas de précision quant à la rémunération qui doit servir de base de calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail en dehors du congé parental mais, selon une opinion majoritaire, il s'agirait de la rémunération à laquelle le travailleur a droit au moment du congé, autrement dit celle qui correspond aux prestations réduites.

A.3.2. D'après la partie défenderesse devant le juge *a quo*, la question préjudicielle posée en l'espèce appellerait une réponse différente de celle qui a été donnée par la Cour dans son arrêt n° 89/2009. L'hypothèse serait, en effet, différente dans la mesure où il faudrait tenir compte du fait que le travailleur a volontairement sollicité la reprise du travail à prestations réduites.

A.3.3. La jurisprudence de la Cour relative à la réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental devrait être replacée dans le contexte du droit européen en matière de congé parental et ne pourrait avoir pour conséquence que dans les autres hypothèses, une autre solution serait manifestement déraisonnable.

A.3.4. La partie défenderesse devant le juge *a quo* cite enfin plusieurs arrêts de la Cour dans lesquels elle aurait jugé que les prestations réduites devaient être prises en considération pour la détermination de la rémunération en cours.

A.4.1. Dans son mémoire en réponse, le Conseil des ministres souligne qu'il appartient à la juridiction *a quo* et non à la Cour d'apprécier les faits de la cause. Or, en l'espèce, le jugement *a quo* retient que la demanderesse devant le juge *a quo* a volontairement réduit son temps de travail sans aucune intervention du médecin-conseil de sa mutuelle. La question préjudicielle posée viserait donc le travailleur qui travaille, à sa propre demande, à temps partiel et il ne relèverait pas du rôle de la Cour de déterminer la nature juridique de la relation de travail dans laquelle la demanderesse devant le juge *a quo* était engagée.

A.4.2. De manière surabondante, le Conseil des ministres soutient que le raisonnement de la demanderesse devant le juge *a quo* est inexact. La sanction prévue par l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 en cas d'absence d'avenant relatif à la réduction du temps de travail n'est pas que le travailleur est réputé travailler à temps plein mais uniquement qu'il peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui sont prévus. Le fait qu'aucun avenant n'ait été conclu en l'espèce n'empêche donc pas que la demanderesse se trouvait bien dans les liens d'un contrat de travail à temps partiel lors de son licenciement, comme l'a analysé le jugement *a quo*.

- B -

B.1.1. La question préjudicielle porte sur la compatibilité de l'article 39 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 au moment des faits soumis au juge *a quo*, avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

L'article 39 précité disposait :

« § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

[...] ».

B.1.2. L'article 39 précité doit être lu à la lumière de l'article 37, § 1er, alinéa 1er, de la loi relative aux contrats de travail, demeuré inchangé et qui dispose :

« Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis ».

B.2. En vertu des articles 37 et 39 de la loi relative aux contrats de travail précités, les contrats de travail qui ont été conclus pour une durée indéterminée pouvaient être résiliés unilatéralement moyennant un préavis ou, à défaut, moyennant une indemnité compensatoire de préavis, hormis le licenciement pour motif grave.

Par l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail, le législateur visait à tempérer les effets que peut avoir une résiliation unilatérale du contrat de travail, en subordonnant en

principe la résiliation à un délai de préavis ou, à défaut, au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La durée du délai de préavis était réglée aux articles 59, 82, 83, 84 et 115 de la loi relative aux contrats de travail, selon qu'il s'agissait d'ouvriers, d'employés ou de travailleurs domestiques. En vertu de l'article 39, § 1er, de cette loi, l'indemnité compensatoire de préavis était fixée sur la base de la « rémunération en cours », qui correspond en principe soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie restant à courir de ce délai. L'article 39, § 1er, alinéa 2, précisait que l'indemnité de congé comprenait non seulement la rémunération en cours mais aussi tous les avantages acquis en vertu du contrat.

B.3. Le juge *a quo* interroge la Cour sur le point de savoir si la disposition en cause est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que le travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail à sa demande, sans l'intervention du médecin-conseil de sa mutuelle et en l'absence de contrat de travail satisfaisant aux conditions de formes prescrites par l'article 11*bis* de la loi relative aux contrats de travail, aurait droit à une indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base de la rémunération perçue pour ses prestations de travail réduites.

B.4.1. La partie demanderesse devant le juge *a quo* soutient que la question préjudicielle n'a aucune utilité pour la solution du litige au motif qu'elle reposerait sur une appréciation erronée des éléments de fait de l'affaire. En effet, la reprise du travail à temps partiel par ladite partie demanderesse ne l'aurait pas été sur une base volontaire mais en raison d'une incapacité de reprendre le travail à temps plein.

B.4.2. C'est en règle à la juridiction qui interroge la Cour qu'il appartient d'apprécier si la réponse à la question préjudicielle est utile à la solution du litige qu'elle doit trancher. Ce n'est que lorsque tel n'est manifestement pas le cas que la Cour peut décider de ne pas répondre à la question.

B.4.3. L'article 11*bis* de la loi relative aux contrats de travail dispose :

« Le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.

Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus.

[...]

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéas, le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui :

- soit sont prévus par le règlement de travail;
- soit, à défaut, découlent de tout autre document dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

[...] ».

En l'espèce, le juge *a quo* a constaté dans son jugement qu'il n'était pas contesté par les parties que la demanderesse, lors de son licenciement, travaillait dans le cadre d'un contrat de travail « *de facto* » à temps partiel, sans qu'un écrit conforme à l'article 11*bis* précité de la loi du 3 juillet 1978 ait été établi. Le juge *a quo* a également constaté qu'il s'agissait d'une réduction du temps de travail hors du cadre légal de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. Le juge *a quo* a, en conséquence, jugé que la demanderesse avait voulu travailler à mi-temps, sans aucune intervention du médecin-conseil de sa mutuelle et que de ce fait, les circonstances à l'origine du litige étaient différentes de celles d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail avec l'accord du médecin-conseil de sa mutuelle.

B.4.4. La question de la reprise volontaire du travail à temps partiel par la partie demanderesse devant le juge *a quo* et des conséquences qui en résultent quant à la qualification du contrat de travail constituent des points de droit liés au fond du litige soumis au juge *a quo* et qui relèvent de la seule compétence de ce dernier.

Il n'apparaît pas que le juge *a quo* ait posé à la Cour une question qui ne soit manifestement pas pertinente pour trancher le litige qui lui est soumis.

B.4.5. L'exception est rejetée.

B.5. La Cour limite la portée de la question qui lui est posée à l'hypothèse d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend volontairement le travail à temps partiel et a droit à une indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base de la rémunération perçue en contrepartie de prestations de travail à temps partiel.

B.6.1. Par son arrêt n° 89/2009 du 28 mai 2009, la Cour a jugé que l'article 39, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail violait les articles 10 et 11 de la Constitution s'il est interprété en ce sens que le travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail avec l'accord du médecin-conseil de sa mutuelle avait droit à une indemnité de congé dont le montant est calculé sur la base de la rémunération à laquelle il a droit pour ses prestations de travail réduites.

La Cour a jugé que l'article 39, ainsi interprété, avait des effets disproportionnés lorsque le travailleur en incapacité de travail se trouve dans une situation de reprise à temps partiel et, dès lors, d'emploi à temps partiel qu'il ne choisit pas lui-même mais auquel il est contraint par son état de santé, à la différence des travailleurs bénéficiant d'un régime de prestations de travail à temps partiel en application des articles 101 et 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, sur lesquels la Cour a statué par ses arrêts n<sup>os</sup> 51/2008 du 13 mars 2008 et 77/2008 du 8 mai 2008.

B.6.2. La Cour a toutefois jugé que l'article 39, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution s'il est interprété en ce sens que le travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail avec l'accord du médecin-conseil de sa mutuelle a droit à une indemnité de congé dont le montant est calculé sur la base de la rémunération en cours pour des prestations de travail complètes, à laquelle il a droit en vertu de son contrat de travail au moment du préavis.



B.7. Toute forme de diminution de carrière par un travailleur qui réduit ses prestations sur une base volontaire se caractérise par le libre choix du travailleur.

Il en va autrement de la suspension à temps partiel d'un contrat de travail à la suite d'une incapacité de travail partielle qui, elle, se caractérise par l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail. L'article 31, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail prévoit, en effet, que l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail à la suite d'une maladie ou d'un accident suspend l'exécution du contrat.

B.8.1. En vertu de l'article 39, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail, tous les travailleurs que l'employeur licencie sans respecter le délai de préavis ont droit à une indemnité de congé égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. D'après le juge *a quo* en l'espèce, la « rémunération en cours » correspond en cas de prestations de travail réduites, à la rémunération réellement perçue et non à la rémunération à temps plein perçue auparavant.

B.8.2. L'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales dispose :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1er, et 100*bis* ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1er, et 102*bis*, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours :

- le jour de l'accord ou;
- le jour de la demande en cas d'application des articles 100*bis*, et 105, § 1er, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100*bis* ou à la réduction visée aux articles 102 et 102*bis*.

[...]

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1er, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

[...] ».

L'article 103 de la même loi dispose :

« En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, le délai de préavis notifié au travailleur qui a réduit ses prestations conformément à l'article 102 et 102*bis* sera calculé comme s'il n'avait pas réduit ses prestations. Il faut également tenir compte de ce même délai de préavis pour déterminer l'indemnité prévue à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 ».

B.8.3. Par l'adoption de l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, le législateur a offert une protection supplémentaire contre le licenciement au travailleur salarié qui interrompt sa carrière professionnelle ou qui réduit ses prestations de travail, en limitant les possibilités de licenciement au licenciement pour motif grave ou pour un motif suffisant et en imposant, en cas de licenciement abusif, une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, en plus de l'éventuelle indemnité compensatoire de préavis. D'une part, l'on limite ainsi le risque de voir l'employeur profiter de la période d'interruption de carrière ou de prestations de travail réduites pour procéder au licenciement, et, d'autre part, cette disposition stimule la flexibilité et la redistribution du travail qui est notamment encouragée par la loi de redressement du 22 janvier 1985.

L'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 prévoit également que le délai de préavis notifié au travailleur qui a réduit ses prestations conformément aux articles 102 et 102*bis* - c'est-à-dire en cas de réduction à temps partiel des prestations de travail de 1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 ou, en cas de réduction du temps de travail pour soins palliatifs, de 1/5 ou de 1/2 - sera calculé comme s'il n'avait pas réduit ses prestations. Cet article dispose en outre

qu'il faut également tenir compte de ce même délai de préavis pour déterminer l'indemnité prévue à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

Par les articles 101 et 103 précités, le législateur a ainsi entendu rendre l'interruption de carrière suffisamment attrayante, en garantissant la sécurité d'emploi des travailleurs concernés et en tempérant les effets, qui peuvent être disproportionnés, d'un licenciement au cours de l'interruption de carrière ou en raison de cette interruption.

Il ne peut toutefois raisonnablement lui être reproché de ne pas avoir de surcroît également prévu qu'il fallait se fonder sur la rémunération annuelle de base comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail pour fixer le montant de l'indemnité de congé.

B.9. En effet, compte tenu des mesures décrites en B.8 visant à protéger les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail lorsqu'un employeur met fin au contrat de travail en l'absence de motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à cette réduction des prestations de travail, il n'est pas sans justification raisonnable de calculer le montant de l'indemnité de congé sur la base de la rémunération en cours à laquelle le travailleur a droit pour ses prestations de travail réduites lorsque cette réduction des prestations a un caractère volontaire dans le chef du travailleur.

B.10. La question préjudicielle appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution s'il est interprété en ce sens que le travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail sur une base volontaire sans l'accord du médecin-conseil a seulement droit à une indemnité de congé dont le montant est calculé sur la base de la rémunération en cours à laquelle il a droit pour ses prestations de travail réduites.

Ainsi rendu en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 16 octobre 2014.

Le greffier,

Le président,

F. Meersschaut

J. Spreutels