

Numéro du rôle : 5951
Arrêt n° 116/2015 du 17 septembre 2015

A R R E T

En cause : le recours en annulation des articles 70, § 4, et 97 (*partim*) 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, introduit par la Confédération des syndicats chrétiens et autres.

La Cour constitutionnelle,

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

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet du recours et procédure*

Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 30 juin 2014 et parvenue au greffe le 2 juillet 2014, un recours en annulation des articles 70, § 4, et 97 (*partim*) 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 (publiée au *Moniteur belge* du 31 décembre 2013, troisième édition) a été introduit par la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB), la CSC Bâtiment- Industrie et Energie (CSC BIE), la Centrale générale FGTB (CG FGTB), Marc Leemans, Rudy De Leeuw, Jan Vercamst, Stefaan Vanthourenhout, Alain Clauwaert, Robby De Ridder, Sonny Bickx, Jenny Vastenaekel, Mohamed Akhattout, Steven Van Rosendael et Marnix Buyse, tous assistés et représentés par Me J. Buelens, avocat au barreau de Bruxelles.

Des mémoires et mémoires en réplique ont été introduits par :

- l'ASBL « Confédération nationale de la Construction », assistée et représentée par Me M. Strongylos et Me G. Massart, avocats au barreau de Liège;
- le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me V. Pertry, avocat au barreau de Bruxelles.

Les parties requérantes ont introduit un mémoire en réponse.

Par ordonnance du 20 mai 2015, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs T. Merckx-Van Goey et F. Daoût, 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 10 juin 2015 et l'affaire mise en délibéré.

A la suite de la demande des parties requérantes à être entendues, la Cour, par ordonnance du 10 juin 2015, a fixé l'audience au 24 juin 2015.

A l'audience publique du 24 juin 2015 :

- ont comparu :
 - . Me J. Buelens, pour les parties requérantes;
 - . Me G. Massart, précité, et Me M.-C. Craen et Me N. Delannoye, avocats au barreau d'Anvers, qui comparaissent également *loco* Me M. Strongylos, pour l'ASBL « Confédération nationale de la Construction »;
 - . Me V. Pertry, pour le Conseil des ministres;
- les juges-rapporteurs T. Merckx-Van Goey et F. Daoût 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. *En droit*

- A -

Quant à la recevabilité

En ce qui concerne l'intérêt des parties requérantes

A.1.1. Les parties requérantes sont des organisations représentatives des travailleurs et des présidents et des délégués de ces organisations syndicales qui introduisent en cette qualité, mais aussi en leur nom propre, un recours en annulation des articles 70, § 4, et 97 (*partim*) 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 sur le statut unique).

A.1.2. Les cinq premières parties requérantes sont des organisations représentatives des travailleurs. Pour justifier leur intérêt au recours, elles invoquent leurs objectifs statutaires. Elles soulignent qu'elles sont impliquées dans l'exécution de la loi attaquée et dans la politique relative au marché du travail. Elles doivent participer à la mise en œuvre des dispositions relatives aux délais de préavis, ce qui est par exemple attesté par l'article 92 de la loi attaquée.

Elles ajoutent que l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (ci-après : la loi sur les CCT) leur permet d'ester en justice pour la défense des droits que leurs membres puisent dans des conventions collectives de travail.

Elles affirment encore qu'elles interviennent contre les discriminations, et que l'article 30, 2^o, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination leur permet d'ester en justice en la matière.

A.1.3. Les sixième à dixième requérants, qui sont les présidents des organisations syndicales précitées, déclarent qu'ils justifient d'un intérêt étant des professionnels de la défense des intérêts des travailleurs.

Les septième et huitième requérants siègent au Conseil national du travail, et les neuvième et dixième requérants siègent à la commission paritaire n^o 124 de la construction. Ces organes sont associés à la mise en œuvre de la loi, notamment dans les négociations visant à accélérer l'évolution vers des délais de préavis uniformes.

Ces requérants déclarent que la Cour a déjà reconnu un tel intérêt dans ses arrêts n^{os} 56/93, 10/96 et 62/2009.

A.1.4. Les onzième à seizième requérants déclarent qu'ils peuvent être affectés par la loi attaquée aussi bien en leur qualité de délégué syndical qu'en leur nom propre.

Le onzième requérant travaille comme ouvrier dans le secteur de la construction et aurait pu bénéficier de l'indemnité compensatoire de licenciement prévue par l'article 97 de la loi attaquée, dont il est cependant privé par l'article 70, § 4, attaqué. En sa qualité de délégué syndical, il milite également pour que ses collègues puissent prétendre aux délais de préavis généraux.

Il en va de même pour le douzième requérant qui déclare par ailleurs être exclu, conformément à l'article 3 de la loi attaquée, du délai de préavis applicable à tous les autres travailleurs.

Les treizième et quatorzième requérants font également valoir qu'ils ne peuvent bénéficier de l'indemnité compensatoire de licenciement. Leur situation est comparable à celle du onzième requérant.

Les quinzième et seizième parties requérantes justifient de leur intérêt en se référant respectivement à la situation des douzième et treizième parties requérantes.

A.2.1. Le Conseil des ministres fait valoir en premier lieu que le recours n'est pas recevable.

A.2.2. Le Conseil des ministres estime que parmi les parties requérantes, les organisations représentatives des travailleurs, qui sont des associations de fait, ne justifient pas de l'intérêt requis, puisque les dispositions attaquées ne portent pas atteinte à leurs prérogatives en tant qu'organisations syndicales. Le fait que ces dispositions se rapportent aux délais et indemnités à respecter lors de la résiliation d'un contrat de travail ne leur donne pas pour autant un intérêt pour attaquer ces dispositions.

Le Conseil des ministres est d'avis qu'en leur qualité d'organisations syndicales, les cinq premières parties requérantes ne peuvent se prévaloir de l'article 4 de la loi sur les CCT dans la mesure où le présent recours ne concerne pas un litige découlant de l'application de la loi sur les CCT, ni des droits que les membres de l'organisation puisent dans les conventions conclues par elle.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination n'est pas non plus pertinente en l'espèce, dans la mesure où le présent recours ne concerne pas la lutte contre une discrimination sur la base d'un des critères visés par cette loi.

A.2.3. Le Conseil des ministres soutient que les sixième à dixième parties requérantes ne démontrent pas non plus que les dispositions attaquées compromettent l'exercice de leurs prérogatives en tant que présidents d'organisations syndicales. En outre, elles ne démontrent pas en quoi elles disposeraient de l'intérêt requis en leur nom propre.

A.2.4.1. Le Conseil des ministres fait valoir que les onzième à seizième parties requérantes ne démontrent pas qu'elles ont la qualité de délégués syndicaux.

En tout cas, les treizième et seizième parties requérantes ne démontrent pas en quoi les dispositions attaquées pourraient les affecter directement et défavorablement en leur qualité de délégués.

Les onzième, douzième, quatorzième et quinzième parties requérantes peuvent tout au plus être associées à la concertation collective dans les entreprises où elles travaillent, mais pas aux négociations sectorielles prévues par l'article 70, § 3, de la loi attaquée, visant à évoluer plus rapidement vers des délais de préavis uniformes.

A.2.4.2. En outre, d'après le Conseil des ministres, les onzième à seizième parties requérantes ne démontrent pas en quoi elles sont affectées en leur qualité de travailleur.

Les onzième, douzième, quatorzième et quinzième parties requérantes ne démontrent pas qu'elles relèvent du champ d'application de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique. Les deux dernières requérantes citées ne produisent pas de contrat de travail.

Les treizième et seizième parties requérantes ne relèvent pas de la commission paritaire de la construction.

A.2.5. Le Conseil des ministres affirme que l'intérêt des parties requérantes peut tout au plus se rapporter à l'article 97 de la loi sur le statut unique. Aucune d'entre elles ne démontre qu'elle relève de l'application de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique.

A.3.1. Les parties requérantes soulignent que leur intérêt a été reconnu dans des affaires bien plus éloignées de la défense directe des intérêts des travailleurs. Leur intérêt doit *a fortiori* s'appliquer dans une affaire où les délais de préavis sont contestés.

A.3.2. S'agissant des cinq premières parties requérantes, le Conseil des ministres prétend à tort qu'elles ne peuvent puiser aucun intérêt dans d'autres dispositions de la loi sur le statut unique. Dans son arrêt n° 64/2009, la Cour a reconnu l'intérêt des organisations représentatives des travailleurs en se référant à un article qui n'était en soi pas attaqué.

A.3.3. Les sixième à dixième parties requérantes participent à des négociations au sein d'un organe paritaire. Le Conseil des ministres reconnaît qu'il en découle un intérêt à un autre endroit de son mémoire.

A.3.4.1. Les onzième à seizième parties requérantes ont bel et bien un intérêt en tant que délégués syndicaux. Certes, l'article 70, § 3, de la loi sur le statut unique prévoit qu'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire peut faire évoluer plus rapidement les délais de préavis, mais rien n'empêche que cette évolution soit consacrée par une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

A.3.4.2. Les treizième et seizième parties requérantes prennent acte du fait que le Conseil des ministres affirme qu'elles ne relèvent pas de la commission paritaire de la construction et qu'elles peuvent donc tout au plus relever du régime prévu par l'article 70, § 1er, de la loi attaquée.

Le onzième requérant produit des fiches de salaire indiquant des indemnités de mobilité qui attestent qu'il a, à chaque fois, été employé dans d'autres lieux de travail temporaires et mobiles. Il en va de même pour la quinzième partie requérante, même si elle n'a pas de contrat de travail, ce qui n'est pas inhabituel dans le secteur de la construction.

A.4.1. Le Conseil des ministres réplique que la présence des dispositions attaquées dans une loi dont d'autres dispositions font état d'une concertation collective ne suffit pas à démontrer l'intérêt des organisations représentatives des travailleurs. La question n'est pas de savoir si certaines dispositions de la loi sur le statut unique attribuent un rôle aux organisations syndicales, mais si les dispositions attaquées fixent elles-mêmes les conditions proprement dites dans lesquelles ces organisations remplissent leur rôle. Ce fut effectivement le cas dans l'arrêt n° 64/2009 cité, mais ce ne l'est pas en l'espèce.

A.4.2. En ce qui concerne les sixième à dixième parties requérantes, le Conseil des ministres répond que le fait que la plupart d'entre elles négocient au sein d'un organe paritaire ne leur donne pas pour autant un intérêt pour attaquer les dispositions contestées.

A.4.3. En ce qui concerne les onzième à seizième parties requérantes, le Conseil des ministres réplique qu'elles invoquent en leur qualité de délégués syndicaux une disposition qu'elles n'attaquent pas, à savoir l'article 70, § 3, de la loi sur le statut unique.

D'après le Conseil des ministres, les éléments qu'elles invoquent en leur qualité de travailleurs ne sont pas suffisants pour démontrer qu'elles satisfont à chacun des trois critères cumulatifs prévus par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique. Ces parties requérantes peuvent tout au plus démontrer qu'elles relèvent du champ d'application de l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique et qu'elles peuvent avoir un intérêt à attaquer l'article 97 de cette loi puisque cette disposition les prive de l'indemnité compensatoire de licenciement.

En ce qui concerne l'exposé des moyens

A.5. Le Conseil des ministres allègue que les moyens ne sont pas recevables en ce qu'ils sont pris de la violation de l'article 23 de la Constitution, de l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de l'article 4.4 de la Charte sociale européenne révisée et de l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, étant donné que les parties requérantes n'expliquent pas en quoi lesdites dispositions constitutionnelles et conventionnelles seraient transgressées.

Selon le Conseil des ministres, cela vaut autant pour le premier que pour le second moyen.

En ce qui concerne l'intervention

A.6. L'ASBL « Confédération nationale de la Construction » (ci-après : la Confédération nationale de la construction) a introduit un mémoire en intervention conformément à l'article 87, § 2, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle.

La Confédération nationale de la construction déclare justifier d'un intérêt à son intervention en ce qu'elle intervient conformément à ses statuts pour défendre les intérêts du secteur de la construction, qui sont en jeu dans le cadre du présent recours en annulation.

Quant au fond

Premier moyen

A.7.1. Le premier moyen est dirigé contre l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, en ce que les travailleurs qui répondent aux trois critères cumulatifs énumérés dans cette disposition sont exclus pour une durée indéterminée des délais de préavis généraux, uniformes, qui s'appliquent à tous les autres travailleurs sur la base de l'article 3 de la loi attaquée.

Les parties requérantes allèguent que l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique est contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution, combinés ou non avec l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, en ce qu'il traite différemment les travailleurs qui relèvent de la disposition attaquée, sans que cela soit motivé par des critères objectifs et pertinents et par une justification raisonnable, et sans que le principe de proportionnalité soit respecté.

Les parties requérantes invoquent en outre la violation des articles 10, 11 et 23 de la Constitution, combinés ou non avec l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, avec l'article 4.4 de la Charte sociale européenne révisée, avec l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et avec l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Ces dispositions garantissent le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en tant qu'élément du droit à une rémunération équitable et égale, ainsi que le droit à la dignité humaine.

A.7.2. Les parties requérantes dénoncent une première différence de traitement entre, d'une part, les travailleurs (ouvriers) qui répondent cumulativement aux trois critères prévus par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique et qui relèvent d'un régime d'exception, et, d'autre part, tous les autres travailleurs, auxquels s'appliquent les délais de préavis généraux, uniformes, prévus par l'article 3 de cette loi.

Le premier critère se rapporte aux travailleurs dont le délai de préavis avait été fixé par le Roi au 31 décembre 2013 sur la base des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi relative aux contrats de travail), ces délais de préavis étant à cette date inférieurs à ceux prévus par l'article 70, § 2, de la loi attaquée. Selon les parties requérantes, ce critère concerne uniquement les ouvriers, et non les employés, alors que la Cour a estimé à deux reprises que la différence entre les ouvriers et les employés en matière de délais de préavis est discriminatoire.

Le deuxième critère concerne les travailleurs qui n'ont pas de lieu fixe de travail. Selon les parties requérantes, ce critère manque également d'objectivité et de pertinence. Certains ouvriers, tels que les magasiniers, relèvent de la commission paritaire de la construction, alors qu'ils ont bel et bien un lieu fixe de travail.

Selon le troisième critère, il doit s'agir de travailleurs qui accomplissent habituellement, dans des lieux de travail temporaires ou mobiles, une ou plusieurs des activités énumérées. Mais tous les travailleurs du secteur de la construction n'accomplissent pas les activités en question. La question se pose de savoir ce que l'on entend par « habituellement ». De même, le législateur a-t-il seulement visé les activités accomplies « dans » des lieux de travail temporaires ou mobiles ? Certains travailleurs, comme les chauffeurs d'une entreprise de construction, accomplissent plutôt des activités entre des chantiers temporaires et mobiles.

En outre, ces trois critères s'appliquent cumulativement. Un travailleur (ouvrier) qui ne répond pas aux trois critères cumulativement est soumis aux délais de préavis généraux, uniformes, conformes à l'article 3 de la loi relative aux contrats de travail.

Les parties requérantes établissent une comparaison avec les ouvriers qui ne relèvent pas de la commission paritaire n° 124 de la construction, tels que les électriciens qui posent des conduites utilitaires dans des lieux de travail temporaires ou mobiles, mais pour lesquels le Roi n'avait fixé aucun délai de préavis inférieur, au 31 décembre 2013, et auxquels s'appliquent en fait les délais de préavis uniformes, sauf s'ils travaillent pour une entreprise de construction.

Les parties requérantes établissent en outre une comparaison entre les ouvriers qui relèvent de la commission paritaire n° 124 de la construction. Pour les ouvriers qui comptent plus de trois années d'ancienneté, le délai de préavis inférieur n'était pas fixé par le Roi, mais par le législateur. De ce fait, la loi attaquée introduit également des discriminations entre ouvriers dans ce même secteur.

A.7.3. Les parties requérantes dénoncent une deuxième différence de traitement entre, d'une part, les travailleurs (ouvriers) qui répondent cumulativement aux critères de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique et qui relèvent pour une durée indéterminée d'un régime d'exception, et, d'autre part, tous les autres travailleurs ou les travailleurs qui relèvent de l'article 70, § 1er, de cette loi, et qui auront également droit aux délais de préavis uniformes au plus tard après le 31 décembre 2017.

Il est vrai que l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique vise également les travailleurs pour lesquels le Roi avait fixé au 31 décembre 2013 des délais de préavis sur la base des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi relative aux contrats de travail, qui, à cette date, étaient inférieurs aux délais fixés par l'article 70, § 2, de la loi attaquée. Toutefois, la différence de traitement ne concerne que les travailleurs selon qu'ils ont ou non un lieu de travail fixe et qu'ils accomplissent habituellement ou non dans un lieu de travail temporaire ou mobile une activité énumérée par la loi.

Un régime d'exception est appliqué pour une durée indéterminée aux travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, à l'inverse tant des travailleurs qui relèvent du régime prescrit par l'article 3, auxquels on applique les délais de préavis uniformes, que des travailleurs qui relèvent du régime prescrit par l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique, et qui sont bien soumis temporairement à un régime d'exception, mais qui auront droit aux délais de préavis uniformes au plus tard à partir du 31 décembre 2017.

Les parties requérantes établissent une comparaison schématique des délais de préavis en ce qui concerne l'ancienneté à partir du 1er janvier 2014 pour, d'une part, les ouvriers qui sont soumis à l'application de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique et, d'autre part, les travailleurs qui relèvent du régime général, uniforme, de l'article 3 de cette loi. Il en ressort notamment que dès que le travailleur compte une ancienneté de 18 mois, le délai de préavis général, uniforme, est doublé (10 semaines au lieu de 5 semaines). Pour une ancienneté de sept ans, le délai est quadruplé (24 semaines au lieu de 6 semaines). Dans le cas d'une ancienneté de vingt ans (62 semaines au lieu de 16 semaines), le délai de préavis pour les travailleurs qui relèvent du régime de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique n'augmente plus, alors que pour tous les autres travailleurs, il continue encore d'augmenter d'une semaine par an pendant vingt ans, si bien que ces derniers pourront bénéficier d'un délai de préavis dépassant le quintuple.

Les parties requérantes font valoir que cette différence de traitement est encore plus manifeste lorsque l'on compare la situation des travailleurs qui relèvent du régime de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique avec les travailleurs qui, également au sein de la même entreprise, relèvent du régime de l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique. Pour les parties requérantes, il n'est pas admissible que les ouvriers du bâtiment soient traités différemment selon que leur contrat de travail a été conclu avant ou après le 1er janvier 2012.

A.7.4. Les parties requérantes concluent que compte tenu de l'absence de critères objectifs et pertinents, l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique viole les articles 10 et 11 de la Constitution, en combinaison ou non avec l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Elles estiment en outre que cette disposition viole les dispositions de référence, en combinaison avec l'article 23 de la Constitution, avec l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, avec l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, avec l'article 4.4 de la Charte sociale européenne révisée et avec l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Les délais de préavis trop courts violent le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, garanti par l'article 23 de la Constitution.

L'article 4.4 de la Charte sociale européenne révisée garantit le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable. D'après un rapport de 2010 du Comité européen des Droits sociaux, il n'est pas suffisant de prévoir un préavis de 56 jours pour des travailleurs comptant plus de dix années d'ancienneté, comme le prescrit actuellement l'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique.

Selon les parties requérantes, la disposition attaquée viole également l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui garantit entre autres le droit à des conditions de travail « justes » et « équitables », ainsi que l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, qui garantit le droit à un salaire équitable et à une rémunération égale.

A.7.5. Les parties requérantes estiment que l'explication que donne le législateur dans les travaux préparatoires pour justifier l'exception prévue pour les travailleurs qui relèvent du régime de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique ne peut être admise.

Cette explication ne vaut pas seulement pour les travailleurs qui relèvent du régime de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, mais pour tous les travailleurs du secteur de la construction. En outre, les justifications données ne sont pas correctes sur le fond.

Les parties requérantes relèvent que les employeurs du secteur de la construction ont en revanche reçu les compensations qui ont été accordées à tous les employeurs.

A.7.6. Les parties requérantes font ensuite valoir que la différence de traitement est disproportionnée.

Le régime d'exception prévu par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique n'est pas limité dans le temps. Les parties requérantes font valoir que plusieurs parlementaires, de même que le Conseil d'Etat, ont émis des critiques à cet égard.

A.8.1. Le Conseil des ministres soutient que le premier moyen n'est pas recevable parce que l'on n'aperçoit pas clairement quelles catégories de personnes les parties requérantes comparent entre elles.

Les parties requérantes dénoncent une différence de traitement entre les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, et « tous les autres travailleurs », alors qu'il y a des travailleurs qui relèvent du régime dérogatoire prévu par l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique, et d'autres qui relèvent du régime général prévu par l'article 3 de cette loi.

Pour le Conseil des ministres, la comparaison que les parties requérantes effectuent entre les travailleurs du secteur de la construction n'est pas recevable. Pour le Conseil des ministres, il n'est pas correct d'affirmer qu'il existerait une différence de traitement entre les travailleurs qui répondent cumulativement à chacun des trois critères prévus par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, et les travailleurs qui répondent seulement au deuxième ou au troisième critère, et qui relèveraient du système général du régime de préavis. Les travailleurs qui sont actifs dans le secteur de la construction et qui ne répondent pas au deuxième ou au troisième critère, relèvent du régime prévu par l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique.

A.8.2. Le Conseil des ministres estime que l'on ne peut pas comparer la catégorie des travailleurs qui relèvent du régime de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique avec celle des travailleurs qui relèvent du régime général de préavis prévu par l'article 3 de cette loi, ni avec la catégorie des travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 1er, de cette loi.

A.8.3. Pour le Conseil des ministres, en instituant le régime prévu par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, le législateur a cherché à garantir la protection sociale des travailleurs concernés. S'il n'avait pas adopté ce régime, il aurait couru le risque de voir de nombreux contrats de travail à durée indéterminée du secteur de la construction transformés en contrats à durée déterminée.

A.8.4. Le Conseil des ministres estime que la différence de traitement entre les travailleurs qui relèvent du régime de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique et les travailleurs qui relèvent du régime général de

préavis prescrit par l'article 3 de cette loi, ou les travailleurs qui relèvent du régime prescrit par l'article 70, § 1er, de cette loi, repose sur un critère objectif qui est pertinent et adéquat.

Le premier critère prescrit par la disposition attaquée, à savoir que le délai de préavis a été fixé par le Roi au 31 décembre 2013 et qu'à cette date, il était inférieur au délai prescrit par l'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique, est pertinent et adéquat pour atteindre les travailleurs des secteurs où l'on appliquait les délais de préavis les plus courts au 31 décembre 2013, et où la loi sur le statut unique pourrait avoir la plus forte incidence si l'on appliquait sans discernement le régime général des délais de préavis.

Les deuxième et troisième critères prévus par la disposition attaquée sont également pertinents et adéquats parce qu'ils permettent de limiter le groupe des travailleurs visés à ceux qui n'ont pas de lieu fixe de travail et qui, en outre, accomplissent habituellement certaines activités dans des lieux de travail temporaires ou mobiles.

En imposant ces critères cumulatifs, le législateur parvient à délimiter de façon plus précise et plus étroite les travailleurs concernés, à savoir les travailleurs qui ont le plus besoin d'une protection sociale grâce à la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée.

En raison de la nature de leurs activités (activités temporaires dans des lieux de travail temporaires) et de la situation de leur secteur (contexte économique particulièrement difficile), le recours à des contrats de travail à durée indéterminée pour ces travailleurs devient fort difficile. Malgré tout, avant l'adoption de la nouvelle loi sur le statut unique, ces travailleurs avaient généralement un contrat de travail à durée indéterminée grâce aux délais de préavis plus courts.

L'application cumulée des trois critères prévus par la disposition attaquée permet de délimiter un groupe tout à fait spécifique de travailleurs qui, s'ils ne sont pas dans une situation incomparable, se trouvent quand même dans une situation fort différente vis-à-vis d'autres travailleurs.

Les travailleurs qui ont un lieu fixe de travail, comme les magasiniers que les parties requérantes prennent en exemple, ne présentent pas les caractéristiques spécifiques qui justifieraient qu'ils relèvent du régime de la disposition attaquée. Selon le Conseil des ministres, il en va de même pour l'exemple des électriciens cité par les parties requérantes.

Le Conseil des ministres réfute la thèse des parties requérantes selon laquelle tous les travailleurs qui relèvent de la commission paritaire n° 124 de la construction ne satisfont pas au premier critère prévu par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique. En vertu de l'arrêté royal du 13 janvier 1982 « fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de la construction » et de l'arrêté royal du 10 décembre 2012 « fixant les délais de préavis pour les ouvriers, auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction », au 31 décembre 2013, le délai de préavis pour tous les travailleurs ressortissant à la commission paritaire n° 124 était plus court que celui prévu par l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique. Il n'y a pas de différence de traitement entre les travailleurs du secteur de la construction selon qu'ils ont été embauchés avant ou après le 1er janvier 2012.

A.8.5. Le Conseil des ministres soutient qu'il est raisonnablement justifié, ou qu'il n'est à tout le moins pas manifestement déraisonnable, en vue de la protection sociale qui va de pair avec l'occupation dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'établir une distinction entre les travailleurs qui relèvent du régime prescrit par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique et les travailleurs qui relèvent du régime général prescrit par l'article 3 de cette loi.

Avant l'adoption de la loi sur le statut unique, le Roi avait déjà été habilité par les articles 61 et 65/3, § 2, de la loi relative aux contrats de travail à fixer pour les ouvriers des délais de préavis dérogatoires sur proposition de la Commission paritaire et dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs. Lesdits arrêtés royaux du 13 janvier 1982 et du 10 décembre 2012 ont été adoptés dans ce cadre, avec la collaboration des partenaires sociaux, dont font également partie les cinq premières parties requérantes.

Les motifs alors invoqués pour fixer des délais de préavis plus courts dans l'intérêt de certaines catégories de travailleurs sont toujours d'actualité.

Comme les délais de préavis du nouveau régime général sont nettement plus longs pour les ouvriers, il y avait un risque réel que l'on opte pour des statuts de travail plus précaires, comme le travail temporaire et les contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini. Il est donc raisonnablement justifié, et il n'est à tout le moins pas manifestement déraisonnable, que le législateur ait estimé nécessaire de continuer à prévoir un régime dérogatoire.

Selon le Conseil des ministres, ces motifs justifient également que l'on ait introduit un régime dérogatoire à durée indéterminée. Compte tenu de l'importance économique du secteur de la construction et du contexte économique particulièrement difficile auquel ce secteur est actuellement déjà confronté, il ne serait pas justifié de laisser subsister cette situation sans mécanismes de correction.

Le Conseil des ministres soutient par ailleurs qu'en adoptant la disposition attaquée, le législateur n'est pas allé au-delà de ce qui est nécessaire pour garantir la protection sociale des travailleurs concernés.

A.8.6. Le Conseil des ministres conteste la thèse avancée par les parties requérantes selon laquelle la justification donnée dans les travaux préparatoires de la disposition attaquée ne vaudrait pas seulement pour les travailleurs relevant de ce régime, mais pour tous les travailleurs du secteur de la construction.

Le Conseil des ministres conteste également que la justification donnée serait inexacte sur le fond.

Les parties requérantes ont fait valoir que les employeurs du secteur de la construction ont également reçu les compensations pour l'allongement des délais de préavis. Le Conseil des ministres répond que cette affirmation n'est pas pertinente pour le contrôle au regard du principe d'égalité en ce qui concerne la situation des différentes catégories de travailleurs.

Le Conseil des ministres conteste également la thèse des parties requérantes selon laquelle l'employeur a fait perdurer la différence entre les ouvriers et les employés. Ce que la loi sur le statut unique a fait perdurer n'est pas le régime différent de délais de préavis pour les ouvriers et les employés, mais la possibilité de fixer des délais de préavis dérogatoires pour certaines catégories de travailleurs.

A.8.7. En ce qui concerne la violation alléguée des articles 10 et 11 de la Constitution, combinés avec l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Conseil des ministres relève que cette disposition conventionnelle n'ajoute rien au principe d'égalité et de non-discrimination inscrit dans la Constitution.

Le Conseil des ministres conteste également qu'il y ait violation des articles 10 et 11 de la Constitution, en combinaison avec les autres dispositions citées dans le moyen.

L'article 23 de la Constitution ne porte pas sur le droit à des délais de préavis. Cette disposition n'accorde pas de droits subjectifs et laisse au législateur une marge d'appréciation importante, avec l'obligation de tenir compte du niveau de protection global.

L'article 4.4 de la Charte sociale européenne révisée n'ouvre pas non plus de droits subjectifs. Il ne saurait être déduit de cet article que le législateur est tenu d'instaurer pour tous les travailleurs des règles identiques en matière de délais de préavis.

Selon le Conseil des ministres, l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne est sans intérêt parce que la loi sur le statut unique n'a pas été adoptée en exécution du droit de l'Union européenne.

L'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels n'a pas d'effet direct. Les parties requérantes ne peuvent pas y puiser des droits qui n'y sont pas garantis.

Selon le Conseil des ministres, à supposer qu'il existe un droit à un délai de préavis raisonnable, ce droit n'est pas violé. Le simple fait que la disposition attaquée fixe un autre délai de préavis pour une catégorie donnée de travailleurs ne signifie pas que cette disposition stipule un délai de préavis déraisonnable. En tout cas, les nouveaux délais de préavis sont plus longs que ceux qui étaient auparavant applicables.

Pour le Conseil des ministres, il ne faut pas se limiter à examiner la critique émise par les parties requérantes sur un aspect unique du nouveau régime des délais de préavis, il faut considérer le contexte global. Il relève que dans son avis, le Conseil d'Etat a estimé que l'article 23 de la Constitution n'était pas violé parce que le niveau global de protection sur le plan du droit du travail et du droit social n'a pas diminué, et que quand bien même il y aurait eu une diminution, celle-ci était motivée par l'intérêt général, à savoir la suppression d'une discrimination sans mettre en péril la situation économique des entreprises belges.

A.9.1. La Confédération nationale de la construction estime que la situation des travailleurs qui relèvent du régime de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique n'est pas comparable à celle d'autres travailleurs.

La partie intervenante souligne que les trois critères énoncés par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique s'appliquent de manière cumulative. Elle estime à titre principal qu'il n'y a pas lieu de considérer ces trois critères séparément, comme le font les parties requérantes. Dans la mesure où les parties requérantes invoquent ces critères, le moyen est irrecevable, et à tout le moins non fondé.

A.9.2.1. La Confédération nationale de la construction répond à titre subsidiaire aux arguments des parties requérantes concernant ces trois critères.

A.9.2.2. Selon la partie intervenante, le premier critère n'est pas fondé sur la qualité d'ouvrier ou d'employé, mais sur le fait qu'au 31 décembre 2013, les délais de préavis avaient été fixés par arrêté royal sur la base des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi relative aux contrats de travail, et qu'ils étaient plus courts que ceux qui ont été fixés par l'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique.

La Cour ne s'est pas prononcée sur les différences entre catégories d'ouvriers. Il est donc possible de créer des différences sur la base de différentes catégories à partir de critères objectifs et pertinents tels que ceux énoncés par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique.

A.9.2.3. Selon la Confédération nationale de la construction, l'on n'aperçoit pas pourquoi le critère du lieu de travail fixe ou non ne serait ni objectif, ni pertinent. S'agissant de l'exemple des magasiniers cité par les parties requérantes, la partie intervenante relève que les magasiniers fournissent des prestations pour tous les chantiers de leur employeur et ne sont pas exposés au risque de perdre rapidement leur emploi à la fin d'un chantier de construction. L'on ne peut donc pas comparer la situation d'ouvriers non rattachés à un lieu fixe de travail avec celle d'ouvriers qui sont bien rattachés à un lieu fixe de travail.

A.9.2.4. Le critère du lieu de travail temporaire ou mobile est repris de l'article 2, § 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ce concept n'est pas neuf et il est donc normal que ni la loi sur le statut unique, ni les travaux préparatoires de celle-ci n'en donnent de plus amples précisions. Il est normal d'appliquer ce critère de distinction, sauf si la loi du 4 août 1996 était également discriminatoire.

A.9.2.5. La Confédération nationale de la construction conteste la thèse des parties requérantes selon laquelle les trois critères prévus par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique ne sont pas non plus pertinents dans la mesure où ils s'appliquent de manière cumulative.

Par rapport à l'exemple des électriciens cité par les parties requérantes, la partie intervenante souligne qu'une même entreprise peut relever de plusieurs commissions paritaires selon la nature de ses activités. L'électricien en question ressortit à la commission paritaire n° 149.01 des électriciens. S'il dépend de la commission paritaire n° 124, il bénéficiera des avantages spécifiques de cette commission, qui justifient une différence de traitement.

Selon la partie intervenante, les parties requérantes n'expliquent pas pourquoi les critères cumulatifs des dispositions attaquées ne constitueraient pas des critères objectifs et raisonnables. Elle estime dès lors que le moyen doit être déclaré irrecevable, à tout le moins non fondé.

A.9.2.6. La partie intervenante est par ailleurs d'avis que les parties requérantes font mention à tort d'une différence de traitement des travailleurs relevant de la commission paritaire n° 124 de la construction, selon qu'ils comptent plus de trois ans d'ancienneté.

Selon la partie intervenante, ce moyen est irrecevable, à tout le moins non fondé, étant donné que les catégories de personnes à comparer ne sont pas mentionnées. A titre subsidiaire, cette partie affirme que les parties requérantes ajoutent une condition inexistante à la disposition attaquée en affirmant que le Roi devait fixer tous les délais de préavis pour les travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire n° 124. Il y a lieu de considérer que les arrêtés royaux précités du 13 janvier 1982 et du 10 décembre 2012 représentent la base réglementaire qui suppose nécessairement l'application de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique.

A.9.3. La Confédération nationale de la construction conteste également la thèse des parties requérantes selon laquelle la différence de traitement entre travailleurs qui relèvent du régime de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique et ceux qui relèvent du régime de l'article 70, § 1er, de cette loi, serait discriminatoire. La seule différence réside dans le fait que la deuxième catégorie est soumise à un régime dérogatoire qui prendra fin le 31 décembre 2017.

La partie intervenante se demande pourquoi les parties requérantes estiment que les délais de préavis dérogatoires sont appliqués de façon raisonnable et objective aux travailleurs qui relèvent de la deuxième catégorie, mais pas aux travailleurs qui relèvent de la première catégorie.

A titre subsidiaire, la partie intervenante estime que la différence entre les deux catégories est justifiée objectivement et raisonnablement.

A.9.4. La Confédération nationale de la construction conteste également le point de vue des parties requérantes selon lequel il y aurait violation des articles 10 et 11 de la Constitution, en combinaison avec les autres dispositions constitutionnelles et conventionnelles citées dans le moyen.

S'agissant de l'article 23 de la Constitution, l'on n'aperçoit pas en quoi les délais de préavis dérogatoires ne répondraient pas à « des conditions de travail et à une rémunération équitables »

En ce qui concerne l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, les parties requérantes n'indiquent pas comment cette disposition aurait été violée.

Par rapport à l'article 4.4 de la Charte sociale européenne révisée, le Comité européen des droits sociaux n'a jamais émis un avis négatif sur l'application des différents délais de préavis ou sur la disposition actuellement attaquée.

Par rapport à l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les parties requérantes s'abstiennent d'indiquer pourquoi les délais de préavis prévus par l'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique porteraient atteinte à la dignité humaine. Le délai de préavis de 56 jours n'a pas non plus été qualifié par ledit Comité européen de contraire à la dignité humaine.

S'agissant de l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la partie intervenante observe à titre principal que cette disposition n'a pas d'effet direct. Elle relève à titre subsidiaire qu'il ne peut être considéré qu'il ressort de cette disposition que les mêmes délais de préavis devraient s'appliquer à tous les ouvriers.

A.9.5. En ce qui concerne la légitimité et la proportionnalité de la mesure attaquée, la Confédération nationale de la construction cite les travaux préparatoires qui, selon elle, justifient la différence de traitement.

Même s'ils fournissent leurs prestations sur des chantiers mobiles, les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique disposent en général d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce qui leur offre une certaine protection sociale.

En dépit de l'arrêt n° 56/93 prononcé par la Cour d'arbitrage de l'époque, les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire n° 124 de la construction ont non seulement maintenu l'arrêté royal précité du 13 janvier 1982, mais ont également persisté dans cette voie avec l'arrêté royal du 10 décembre 2012. Les organisations représentatives des travailleurs n'auraient jamais accepté ces délais de préavis écourtés sans avoir pris la mesure des particularités des prestations de ces travailleurs et avoir compris que ces délais étaient dans l'intérêt de ces travailleurs.

En outre, les travailleurs en question bénéficient d'une série d'avantages compensatoires propres au régime prévu par la commission paritaire n° 124.

Les avantages compensatoires octroyés par le Fonds de sécurité d'existence sont liés à la possession d'une carte de légitimation. Les travailleurs sous contrat de travail précaire ne bénéficient pas de ces avantages, ce qui peut conduire à une perte de plus de 1 600 euros par an. Ces travailleurs ne bénéficient pas non plus d'une indemnité pour les jours de repos et n'ont pas non plus de prime d'ancienneté.

En outre, pour les travailleurs qui ont des délais de préavis écourtés en vertu de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, la protection contre le licenciement abusif qui était prévue autrefois par l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, et qui est aujourd'hui inscrite à l'article 11 de la convention collective de travail n° 109, reste maintenue. Pour les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique, cette protection s'applique jusqu'au 31 décembre 2015, et après cette date, ils sont soumis au régime prévu par la CCT n° 109 qui se rapporte au « licenciement manifestement déraisonnable ». La partie intervenante souligne que dans son arrêt n° 84/2001, la Cour a estimé que l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail n'était pas discriminatoire, même s'il s'appliquait uniquement aux ouvriers et pas aux employés.

A.9.6. La Confédération nationale de la construction affirme que les délais de préavis écourtés sont compensés par la pénurie de travailleurs. Même si d'autres secteurs sont confrontés à des manques de main-d'œuvre, il n'en demeure pas moins que les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique se trouvent depuis toujours dans cette situation, en dépit de la mobilité augmentée.

A.9.7. En réponse à l'observation des parties requérantes selon laquelle tous les employeurs se sont vu octroyer des compensations par les articles 96, 101, 102 et 105 de la loi sur le statut unique, la partie intervenante affirme qu'il était loisible aux parties requérantes d'introduire un recours contre ces dispositions.

A titre subsidiaire, la Confédération nationale de la construction relève qu'il fallait également compenser la disparition du jour de carence.

A.9.8. La partie intervenante soutient en outre que si l'on applique dans le secteur de la construction le régime général de préavis prévu par l'article 3 de la loi sur le statut unique, les contrats de travail à durée indéterminée qui existent actuellement seront remplacés par des contrats de travail à durée déterminée. Le phénomène de la concurrence déloyale dans le secteur serait renforcé et l'emploi diminuerait. En moins de deux ans, le secteur a déjà perdu 11 900 travailleurs à cause de la pression étrangère.

A.9.9. Selon la Confédération nationale de la construction, il n'est pas disproportionné que la dérogation contestée ne soit pas limitée dans le temps.

La nature des prestations des travailleurs concernés ne changera pas. Ils continueront à travailler sur des projets qui, par définition, sont de nature temporaire.

Lorsque le Conseil d'Etat relève que le manque de main-d'œuvre est généralement un problème temporaire, la partie intervenante répond que le législateur ne cherchait pas seulement à limiter le manque de main-d'œuvre, mais surtout à garantir la protection sociale des travailleurs.

En outre, il a été souligné dans les travaux préparatoires de la disposition attaquée que la mesure serait évaluée à terme.

La Confédération nationale de la construction affirme enfin que la disposition attaquée ne repose pas sur une différence entre ouvriers et employés, mais sur la nature des tâches des travailleurs qui répondent aux critères prévus par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique.

A.9.10. A titre infiniment subsidiaire, la Confédération nationale de la construction demande à la Cour, pour le cas où elle estimerait que l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique serait, en tout ou en partie, inconstitutionnel, de moduler dans le temps ce constat d'inconstitutionnalité pour au moins quelques années, afin d'éviter des situations chaotiques et une grande insécurité juridique, tant pour les employeurs que pour les travailleurs qui ont été licenciés.

A.10.1. En réponse aux exceptions soulevées par le Conseil des ministres, les parties requérantes affirment que le premier moyen est bel et bien recevable, étant donné qu'il précise clairement quelles catégories de personnes doivent être comparées en l'espèce.

Les parties requérantes contestent également que le moyen ne soit pas recevable parce que la différence alléguée entre les travailleurs du secteur de la construction n'existerait pas. Certains travailleurs de ce secteur ont droit aux délais de préavis uniformes, généraux, étant donné que leurs délais de préavis n'ont pas été fixés par le Roi, mais par le législateur.

A.10.2. Les parties requérantes relèvent que la Cour a déjà estimé à deux reprises que la différence de traitement dénoncée était discriminatoire.

Selon les parties requérantes, pour ce qui concerne la prétendue pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail, il convient de relever des éléments objectifs et non des impressions subjectives.

Il ressort d'une analyse effectuée en 2013 par l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle que le secteur de la construction demeure confronté à des métiers en pénurie, mais dans une bien moindre mesure qu'auparavant, et qu'il n'y a un manque de main-d'œuvre que pour des professions spécifiques telles que celles de maçon et de couvreur.

Les parties requérantes soulignent qu'une multitude d'autres branches d'activités sont confrontées à des pénuries empêchant de pourvoir aux emplois vacants, et ce aussi bien chez les ouvriers que chez les employés. Il y a encore d'autres métiers en pénurie auxquels le régime d'exception prévu par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique ne s'applique pas.

En réponse au Conseil des ministres, qui ne cesse d'envisager le secteur de la construction dans son ensemble, les parties requérantes soulignent que la disposition attaquée ne concerne pas le secteur de la construction dans sa totalité, mais ne vise qu'un groupe donné de travailleurs de ce secteur. Le Conseil des ministres se contredit en pointant la perte d'emplois enregistrée au cours des dernières années, étant donné que les délais de préavis écourtés n'ont pas conduit au maintien de la protection sociale. Il n'est pas non plus démontré que des délais de préavis plus longs conduiraient à davantage de pertes d'emplois.

A.11.1. Le Conseil des ministres maintient que les parties requérantes ne désignent pas clairement les catégories de personnes à comparer. Elles comparent les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique tantôt avec « tous les autres travailleurs », tantôt avec les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique, ou tantôt avec ces deux catégories en même temps.

Le fait que le Conseil des ministres a lui-même délimité les catégories pour pouvoir opposer une défense utile ne signifie pas pour autant que cela étaye la recevabilité des moyens.

A.11.2. Le Conseil des ministres répète que la pénurie sur le marché du travail évite que les employeurs recourent de manière inconsidérée aux délais de préavis écourtés. Le secteur de la construction est bel et bien confronté à un manque de travailleurs.

Le besoin de garantir la protection sociale est maximal pour les travailleurs qui répondent aux trois critères prévus par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique. Il y a encore d'autres professions en pénurie, mais on n'y ressent pas le même besoin de protection sociale.

Le Conseil des ministres admet que tous les travailleurs du secteur de la construction ne relèvent pas du régime prévu par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, étant donné que tous les travailleurs de ce secteur ne répondent pas aux trois critères cumulatifs de la disposition attaquée. C'est précisément le fait que des travailleurs satisfont à ces trois critères qui justifie qu'ils relèvent d'un régime dérogatoire. Le régime de licenciement plus souple encourage les employeurs à engager ou à garder des travailleurs, plutôt que de recourir à d'autres formes, temporaires, de travail.

A.12.1. La Confédération nationale de la construction conteste la thèse des parties requérantes selon laquelle les arrêts n^{os} 56/93 et 125/2011 auraient une portée générale et que toute différence en matière de délais de préavis serait discriminatoire.

Selon la partie intervenante, l'on peut déduire de ces arrêts qu'il est parfaitement possible et légitime qu'il existe des différences non discriminatoires en matière de délais de préavis, pour autant que ces différences répondent à un but licite, ce qui est le cas en l'espèce.

C'est d'autant plus vrai que les différences ne sont pas basées, en l'espèce, sur la qualité d'ouvrier ou d'employé, ou sur le travail manuel ou intellectuel, mais sur des critères objectifs.

A.12.2. La Confédération nationale de la construction conteste également la thèse des parties requérantes selon laquelle le manque de main-d'œuvre qui est allégué pour justifier la différence de traitement reposerait sur des impressions subjectives. Il ressort de différentes sources, notamment de l'analyse effectuée par l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle, que citent les parties requérantes elles-mêmes, que cette pénurie est tout à fait réelle.

La partie intervenante souligne que le manque de main-d'œuvre n'est pas le seul élément, mais un des nombreux éléments qui justifient la mesure.

Grâce aux délais de préavis écourtés, les travailleurs en question ont généralement encore des contrats de travail à durée indéterminée et bénéficient de toute la protection sociale, en dépit de la nature temporaire de leurs prestations dans des lieux de travail temporaires et mobiles.

A.12.3. La partie intervenante conteste par ailleurs la thèse des parties requérantes selon laquelle de nombreux emplois auraient été perdus malgré le maintien des délais de préavis écourtés.

Jusqu'il y a peu, l'emploi augmentait dans le secteur. Entre 2008 et 2012, le taux d'occupation des ouvriers dans le secteur de la construction est resté stable. La perte d'environ 15 000 emplois entre 2012 et 2014 est due à l'arrivée massive d'entreprises étrangères. L'application des délais de préavis ordinaires aux travailleurs visés par l'article 70, §§ 2 et 4, de la loi sur le statut unique aurait des conséquences catastrophiques.

Deuxième moyen

A.13.1. Dans le deuxième moyen, dirigé contre l'article 97 de la loi sur le statut unique, les parties requérantes dénoncent le fait que tant les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 4, de cette loi, que les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 1er, de cette loi sont exclus de l'indemnité compensatoire de licenciement qui est accordée aux autres travailleurs en vertu de la disposition attaquée. Les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 1er, de cette loi restent privés de cette indemnité jusqu'au 31 décembre 2017, et les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 4, de cette loi en sont exclus pour une durée indéterminée.

A.13.2. Pour les travailleurs qui ont droit au régime général des délais de préavis et qui répondent aux critères prévus par l'article 97 de la loi sur le statut unique, l'indemnité compensatoire de licenciement compense le fait que les nouvelles règles ne s'appliquent qu'à l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014.

Selon les parties requérantes, cette différence de traitement n'est pas justifiée et viole les articles 10, 11 et 23 de la Constitution, en combinaison ou non avec l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, avec l'article 4.4 de la Charte sociale européenne révisée, avec l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et avec l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

L'article 4.4 de la Charte sociale européenne révisée place explicitement le droit à une indemnité de préavis raisonnable dans la sphère du droit à une rémunération équitable.

Les indemnités de préavis qui doivent être payées par l'employeur, de même que l'indemnité compensatoire de licenciement qui doit être payée par les pouvoirs publics, veillent à compenser la perte d'un emploi.

Selon les parties requérantes, l'on n'aperçoit pas pourquoi les travailleurs soumis à des délais de préavis écourtés sont en outre également privés de l'indemnité compensatoire de licenciement.

A.14.1. Le Conseil des ministres fait valoir que le moyen n'est pas recevable parce que les parties requérantes ne précisent pas clairement quelles catégories de personnes doivent être comparées.

Une comparaison est établie avec « tous les autres travailleurs », mais en dehors des travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70 de la loi sur le statut unique, il y a encore des travailleurs qui ne reçoivent aucune indemnité compensatoire de licenciement s'ils ne satisfont pas à toutes les conditions relatives à la date de début du contrat de travail, au type de contrat de travail, à l'ancienneté acquise et à la date du licenciement.

A.14.2. Selon le Conseil des ministres, il ressort également de ce qui précède qu'aucune comparaison ne peut être établie entre les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70 de la loi sur le statut unique, et « tous les autres travailleurs ».

Le Conseil des ministres affirme que la situation des travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70 de la loi sur le statut unique est très différente de celle des travailleurs qui obtiennent une indemnité compensatoire de licenciement.

A.14.3. A titre subsidiaire, le Conseil des ministres fait valoir que la disposition attaquée poursuit un but légitime qui consiste à réserver l'indemnité compensatoire de licenciement aux travailleurs pour lesquels le délai de préavis est encore partiellement déterminé par les règles discriminatoires qui étaient en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013.

Selon le Conseil des ministres, la différence entre les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70 de la loi sur le statut unique et les travailleurs qui relèvent du régime général des délais de préavis repose sur des critères objectifs qui n'ont rien à voir avec une quelconque différence entre ouvriers et employés.

Cette différence de traitement permet d'atteindre le but poursuivi et est raisonnablement justifiée, puisque les travailleurs qui relèvent du régime d'exception bénéficient de plusieurs autres avantages. Les parties requérantes présentent les choses de manière trompeuse en comparant seulement les catégories de personnes citées selon qu'elles ont droit ou non à l'indemnité compensatoire de licenciement.

Selon le Conseil des ministres, l'on ne peut pas reprocher au législateur de ne pas accorder l'indemnité prévue pour compenser les inconvénients hérités du passé aux travailleurs dont le préavis est totalement soumis aux nouveaux délais de préavis prévus par la loi sur le statut unique.

A.14.4. En ce qui concerne la violation alléguée des articles 10 et 11 de la Constitution combinés avec l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Conseil des ministres relève que cette disposition conventionnelle n'ajoute rien au principe d'égalité et de non-discrimination énoncé dans la Constitution.

Le Conseil des ministres conteste également qu'il y aurait une violation des articles 10 et 11 de la Constitution en combinaison avec les autres dispositions invoquées dans le moyen, l'article 4.4 de la Charte sociale européenne révisée étant la seule disposition pour laquelle les parties requérantes exposent en quoi consisterait cette violation.

Selon le Conseil des ministres, des travailleurs individuels ne peuvent tirer aucun droit subjectif de cette dernière disposition.

De plus, l'indemnité compensatoire de licenciement poursuit une finalité très spécifique dont les parties requérantes ne tiennent pas compte lorsqu'elles affirment que cette indemnité vise autant que les délais de préavis à atténuer les conséquences d'un licenciement.

Le Conseil des ministres estime par ailleurs que les parties requérantes ignorent les autres avantages et indemnités qui doivent effectivement être accordés aux travailleurs concernés en cas de licenciement, et conclut que la disposition attaquée ne viole pas non plus les articles 10 et 11 de la Constitution, en combinaison avec l'article 4.4 de la Charte sociale européenne révisée, ni avec l'une des autres normes de référence invoquées.

A.15.1. Selon la Confédération nationale de la construction, dans le deuxième moyen, les parties requérantes comparent les mêmes catégories de personnes que dans le premier moyen. Elle renvoie donc à la

même argumentation que celle qu'elle a développée pour le premier moyen, et estime que la différence de traitement dénoncée est justifiée objectivement et raisonnablement.

La Confédération nationale de la construction souligne que les anciens délais de préavis s'appliquent encore pour l'ancienneté que les travailleurs ont acquise avant le 31 décembre 2013, selon qu'il s'agit d'un ouvrier ou d'un employé. L'indemnité compensatoire de licenciement a été instaurée pour ne pas léser ces ouvriers. L'Office national de l'emploi compense ainsi la différence entre l'indemnité de préavis payée par l'employeur et le montant que le travailleur recevrait si l'article 3 de la loi sur le statut unique s'appliquait immédiatement à toute ancienneté, y compris à celle acquise avant le 1er janvier 2014.

Compte tenu de l'objectif de l'indemnité compensatoire de licenciement, il est normal pour la Confédération nationale de la construction que les travailleurs qui relèvent de l'article 70 de la loi sur le statut unique ne soient pas influencés par ce régime, ce qu'indiquent également les travaux préparatoires : dès lors que les nouveaux délais de préavis ne s'appliquent pas à eux, il n'y a aucune raison de compenser la non-application de ces délais dans le passé.

Pour la partie intervenante, la différence de traitement repose donc sur des motifs objectifs et raisonnables, et la mesure est proportionnée.

A.15.2. A titre infiniment subsidiaire, la partie intervenante demande à la Cour, pour le cas où elle jugerait inconstitutionnel l'article 97 de la loi sur le statut unique, de moduler dans le temps ce constat au moins pour quelques années, afin d'éviter de graves conséquences pour le secteur de la construction et de créer une grande insécurité juridique aussi bien chez les employeurs que chez les travailleurs.

A.16.1. Les parties requérantes affirment que le Conseil des ministres ne démontre pas que l'indemnité compensatoire de licenciement est réservée aux travailleurs dont les délais de préavis sont en partie fixés par les règles qui étaient en vigueur avant le 31 décembre 2013. L'indemnité n'est accordée qu'aux travailleurs qui satisfont à certaines conditions d'ancienneté.

La justification que donne le Conseil des ministres vaut autant pour les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique que pour les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 4, de cette loi. De la sorte, deux catégories différentes sont traitées de manière identique.

D'autre part, la légère augmentation des délais de préavis n'entraîne pas un alignement des délais de préavis pour d'autres travailleurs, et cette augmentation n'est pas du même niveau que l'avantage qui découle de l'indemnité compensatoire de licenciement. Les parties requérantes contestent la comparaison des indemnités effectuée par le Conseil des ministres et calculent qu'un ouvrier du bâtiment bénéficie d'une protection de loin inférieure.

Comparée à l'indemnité compensatoire de licenciement, l'indemnité de licenciement que reçoit un ouvrier du bâtiment ne représente rien. Prenons le cas du quatorzième requérant, qui a commencé à travailler en février 1986. Par hypothèse, s'il était licencié en octobre 2018, l'indemnité de licenciement correspondrait à 16 semaines de préavis, soit une indemnité de licenciement de 3 750 euros nets et un complément social de maximum 217 euros bruts (« indemnité-licenciement » de 10,85 euros par jour, pour maximum 20 jours), alors que conformément à l'article 3 de la loi sur le statut unique, il bénéficierait d'un préavis de 23 semaines et d'une indemnité compensatoire de licenciement de 51 semaines, ce qui représente donc une différence de plus d'un an.

Les parties requérantes concluent que les travailleurs soumis au régime prévu par l'article 70 de la loi sur le statut unique et qui sont exclus de l'indemnité compensatoire de licenciement prévue par l'article 97 de la loi sur le statut unique sont lésés de manière disproportionnée.

A.16.2. A propos de la demande de la partie intervenante de maintenir les effets de la disposition annulée, les parties requérantes répondent qu'une telle demande ne peut être rencontrée qu'à titre exceptionnel.

Elles relèvent que la loi attaquée n'est entrée en vigueur que le 1er janvier 2014, si bien que l'effet rétroactif de l'annulation sera relativement limité.

Selon les parties requérantes, la Confédération nationale de la construction ne démontre pas concrètement comment et pourquoi l'annulation de l'article 97 de la loi sur le statut unique entraînerait les conséquences qu'elle redoute.

Les parties requérantes notent encore que c'est déjà la troisième fois que la Cour doit statuer sur la différence de traitement en matière de délais de préavis et que dans son arrêt n° 125/2011, la Cour a dénoncé à juste titre qu'en dix-huit ans, le législateur n'avait rien changé de fondamental.

Les parties requérantes concluent à l'absence de circonstances exceptionnelles qui justifieraient un maintien des effets des dispositions attaquées.

A.17.1. Le Conseil des ministres répond qu'il a déjà démontré de façon convaincante que le régime dérogatoire prévu par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, de même que celui qui réserve l'indemnité compensatoire de licenciement aux travailleurs qui relèvent du régime général prévu par l'article 3 de cette loi, sont conformes au principe d'égalité.

Le Conseil des ministres conteste l'exemple chiffré que donnent les parties requérantes. Elles établissent une comparaison entre un travailleur qui relève du régime dérogatoire et un travailleur qui relève du régime général, de sorte que la comparaison concerne des travailleurs se trouvant dans des situations incomparables. Elles ne comparent pas la situation des travailleurs avant et après l'adoption de la loi sur le statut unique.

Selon le Conseil des ministres, « l'indemnité-licenciement » n'est pas allouée pour 20 jours, mais jusqu'à concurrence de 60 jours (article 5 de la convention collective de travail du 17 avril 2014 relative à l'octroi d'allocations complémentaires de chômage aux ouvriers de la construction).

Rien n'empêche les employeurs d'accorder aux travailleurs qui relèvent du régime dérogatoire en matière de délais de préavis, des délais de préavis plus avantageux.

Le Conseil des ministres affirme que l'indemnité compensatoire de licenciement est bel et bien réservée aux travailleurs pour lesquels le régime de préavis prévoit que les anciens délais de préavis, jugés discriminatoires, sont encore appliqués partiellement, en l'occurrence sur l'ancienneté qu'ils ont acquise avant le 31 décembre 2013. Il est donc logique que cette indemnité compensatoire de licenciement ne soit pas accordée aux travailleurs dont les délais de préavis sont entièrement fixés par la nouvelle loi.

Pour le Conseil des ministres, il va de soi que cette justification s'applique aussi bien aux travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique qu'aux travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 4, de cette loi, étant donné que dans les deux cas, le délai de préavis est entièrement fixé par le nouveau régime et que les anciens délais de préavis jugés discriminatoires ne jouent plus.

A.17.2. A titre subsidiaire, pour le cas où la Cour estimerait que le recours est fondé, le Conseil des ministres demande de maintenir les effets pour le passé des licenciements déjà donnés au moment du prononcé, parce qu'une annulation non modulée provoquerait une insécurité juridique et parce que le prononcé concerne le régime dérogatoire qui ne fait pas partie de la portée des arrêts de la Cour cités par les parties requérantes.

A.18. La Confédération nationale de la construction réplique encore que les parties requérantes n'ont pas répondu à ses arguments sur la raison d'être de l'indemnité compensatoire de licenciement. Cette indemnité vise à octroyer une compensation financière aux ouvriers pour lesquels les délais de préavis qui ont été fixés par l'article 3 de la loi sur le statut unique ne s'appliquent qu'à partir du 1er janvier 2014, et pour lesquels les anciens délais de préavis continuent à s'appliquer à l'ancienneté qu'ils ont acquise avant cette date.

Pour la Confédération nationale de la construction, il n'est que normal que les ouvriers qui relèvent du régime prévu par l'article 70, §§ 2 et 4, de la loi sur le statut unique ne relèvent pas du régime de l'indemnité compensatoire de licenciement. La partie intervenante ne voit pas pour quelle raison ces ouvriers pourraient prétendre à cette indemnité, alors qu'ils ne subissent pas le « désavantage » du régime instauré par les articles 67 à 69 de la loi sur le statut unique.

- B -

Quant à l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013

En ce qui concerne la disposition attaquée

B.1.1. Dans le premier moyen, les parties requérantes demandent l'annulation de l'article 70, § 4, 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 sur le statut unique).

B.1.2. Par son arrêt n° 56/93 du 8 juillet 1993, la Cour avait déjà jugé que la différence de traitement entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis (article 59 par comparaison à l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), sur la base de la nature du travail effectué (travail manuel par opposition au travail intellectuel), reposait sur « un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée aujourd'hui » (B.6.2.1).

Dans cet arrêt, la Cour constatait également que le législateur avait pris des mesures afin de rapprocher les niveaux de protection contre le licenciement 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.1.3. En adoptant la loi sur le statut unique, le législateur a entendu donner suite à l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011 de la Cour.

Par cet arrêt, rendu sur questions préjudicielles, la Cour a jugé que les différences de traitement existant jusque-là entre ouvriers et employés dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi relative aux contrats de travail), plus précisément en

matière de délais de préavis en cas de licenciement et en ce qui concerne le régime du jour de carence, étaient contraires au principe d'égalité et de non-discrimination.

B.1.4. Dans le même arrêt n° 125/2011, la Cour a constaté que depuis l'arrêt n° 56/93 précité, de nouvelles mesures avaient été prises tendant à rapprocher davantage les deux catégories de travailleurs (B.3.3).

La Cour a néanmoins jugé :

« 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 ».

La Cour a en outre jugé :

« B.6. Il résulte de ce qui précède que les questions préjudicielles appellent une réponse affirmative mais que les effets des dispositions en cause doivent être maintenus jusqu'au 8 juillet 2013 au plus tard. Le législateur, depuis l'arrêt n° 56/93 précité du 8 juillet 1993, aura en effet pu disposer d'un délai suffisant pour achever l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés ».

B.1.5. L'exposé des motifs du projet devenu la loi sur le statut unique mentionne :

« Consciente des effets retentissants d'une telle décision sur la sécurité juridique dans le cadre des relations de travail, la Cour a eu la sagesse d'accorder un délai, expirant le 8 juillet 2013, afin d'aboutir à l'effacement de ces différences injustifiées.

Après d'intenses négociations avec les partenaires sociaux, la ministre de l'Emploi a, le 5 juillet 2013, finalement dégagé une proposition de compromis. Le Comité ministériel restreint a approuvé le texte élaboré par la ministre de l'Emploi le 8 juillet 2013.

Le présent projet de loi a pour objectif de mettre en œuvre ce compromis. Il vise en grande partie à modifier 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).

La loi sur le statut unique a été promulguée le 26 décembre 2013, 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 fixée par le Roi.

En vertu de l'article 111 de la loi sur le statut unique, les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de cette loi « continuent à sortir tous leurs effets ».

B.2.1. Les articles 34 et 50 de la loi sur le statut unique ont abrogé les articles 59 et 82 de la loi relative aux contrats de travail, qui fixaient les délais de préavis applicables, pour l'un, aux ouvriers et, pour l'autre, aux employés.

L'article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail, inséré par l'article 3 de la loi sur le statut unique, fixe les délais de préavis, à compter du 1er janvier 2014, de la manière suivante :

- « § 1er. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :
- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;
 - quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;
 - six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;
 - sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;
 - huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté;
 - neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;
 - dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté;

- onze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;

- douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté;

- treize semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d'ancienneté;

- quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.

A partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.

A partir de la vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.

A partir de vingt-et-un ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base d'une semaine par année d'ancienneté entamée.

§ 2. Lorsque le congé est donné par le travailleur, le délai de préavis est fixé à :

- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;

- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;

- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de douze mois d'ancienneté;

- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;

- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;

- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre deux ans et moins de quatre ans d'ancienneté;

- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté;

- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de six ans d'ancienneté;

- dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six ans et moins de sept ans d'ancienneté;

- douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre sept ans et moins de huit ans d'ancienneté;

- treize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant huit ans d'ancienneté ou plus.

§ 3. Le travailleur auquel l'employeur a donné congé moyennant un délai de préavis peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, § 1er, alinéas 2 à 3.

Le délai de préavis est fixé à :

- une semaine quand il s'agit d'un travailleur comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- deux semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre trois et moins de six mois d'ancienneté;

- trois semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre six et moins d'un an d'ancienneté;

- quatre semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant un an d'ancienneté ou plus.

Les délais de préavis visés à l'alinéa précédent prennent cours conformément à l'article 37/1 ».

L'article 37/3 de la loi relative aux contrats de travail, inséré par l'article 4 de la loi sur le statut unique, dispose :

« Il ne peut être dérogé aux délais de préavis prévus à l'article 37/2 par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire ».

B.2.2. Avant qu'ils soient abrogés respectivement par les articles 36 et 40 de la loi sur le statut unique, il fallait aussi tenir compte, pour fixer les délais de préavis des ouvriers, des articles 61 et 65/3 de la loi relative aux contrats de travail.

Ces articles disposaient :

« Art. 61. § 1er. Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux.

[...] ».

« Art. 65/3. § 1er. En cas d'application des dispositions prévues par ou en vertu des articles 60 et 61, il n'y a pas lieu de respecter les délais prévus à l'article 65/2.

§ 2. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires compétentes pour les employeurs et les ouvriers auxquels s'appliquent un arrêté royal déterminant des délais de préavis en vertu de l'article 61 et entré en vigueur avant le 1er janvier 2012, examinent, avant le 1er janvier 2013, s'il y a lieu d'adapter ces délais de préavis dans la même proportion que celle utilisée à l'article 65/2.

A défaut de proposition émise par une commission paritaire ou une sous-commission paritaire, les délais de préavis fixés en vertu de l'article 61 et inférieurs à ceux fixés dans l'article 65/2 sont augmentés par le Roi à partir du 1er janvier 2013 dans la même proportion que celle utilisée pour l'article 65/2 sans pouvoir dépasser les délais de préavis fixés à l'article 65/2.

[...] ».

Sur la base de ces dispositions, des délais de préavis dérogatoires pouvaient par conséquent être fixés par arrêté royal pour des secteurs déterminés.

B.2.3. 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 relative aux contrats de travail 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.

B.2.4. Compte tenu de l'existence de telles réglementations particulières pour des secteurs déterminés, le législateur a adopté une mesure transitoire spécifique, qui est prévue par l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique :

« Par dérogation à l'article 37/2, §§ 1er et 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à l'article 67, et pour les congés notifiés entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2017, les délais de préavis visés au § 2 devront être respectés si le délai de préavis, en cas de congé notifié par l'employeur, était au 31 décembre 2013 déterminé par le

Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée et était à cette date inférieur au délai fixé au § 2, alinéa 1er.

L'alinéa 1er n'est pas applicable lorsque le délai de préavis déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée et inférieur au § 2, alinéa 1er, concerne uniquement une ancienneté limitée à un an.

Le présent article ne s'applique toutefois pas aux délais de préavis fixés par arrêté royal dans le cadre d'une restructuration ou en vue d'une pension ou d'un régime de chômage avec complément d'entreprise ».

Dans les secteurs dans lesquels, en cas de congé donné par l'employeur, les délais de préavis fixés par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi relative aux contrats de travail, étaient au 31 décembre 2013 inférieurs à ceux prévus par l'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique, le législateur a relevé ces délais de préavis au niveau fixé par l'article 70, § 2.

B.2.5. L'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique dispose :

« Les délais de préavis à respecter en cas de notification d'un congé par l'employeur dans les conditions prévues au paragraphe 1er sont les suivants :

- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;
- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de cinq ans d'ancienneté;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté;
- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté;
- douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté;
- seize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant au moins vingt ans d'ancienneté.

Les délais de préavis à respecter en cas de notification d'un congé par le travailleur dans les conditions prévues au paragraphe 1er sont les suivants :

- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de cinq ans d'ancienneté;
- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté;
- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant au moins vingt ans d'ancienneté ».

B.2.6. Pour les secteurs dans lesquels s'applique la mesure transitoire spécifique de l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique, les délais de préavis ne doivent pas être fixés conformément au régime général de licenciement mais conformément à l'article 70, § 2, de cette loi, en cas de congé notifié entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2017.

« Les travailleurs qui bénéficient au 31 décembre 2013 d'un délai de préavis inférieur au minimum général prévu par la cct n° 75 (parce que ces délais inférieurs ont été convenus par la suite dans leur secteur), passeront directement aux délais supérieurs qui leur étaient déjà également applicables antérieurement : dans leur cas, les délais de préavis prévus par la cct n° 75 auront donc un effet rétroactif. L'ancienneté qu'ils ont acquise antérieurement sera directement calculée comme si leurs délais de préavis étaient déterminés par la cct n° 75 » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/004, p. 9).

Pour les secteurs concernés, les délais de préavis en cas de congé notifié à partir du 1er janvier 2018 doivent être fixés conformément au régime général de licenciement de l'article 37/2, §§ 1er et 2, de la loi relative aux contrats de travail (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 45).

Selon l'exposé des motifs, « le passage progressif vers les nouveaux délais de préavis pour les secteurs ciblés, est justifié par le fait qu'un passage immédiat vers les nouveaux délais de préavis pourrait porter atteinte à l'emploi dans le secteur » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 45).

B.2.7. L'article 70, § 3, de la loi sur le statut unique dispose en outre :

« Une évolution plus rapide des délais de préavis prévus au paragraphe 2 vers les délais de préavis fixés à l'article 37/2, §§ 1er et 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée peut être prévue par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire ».

B.3. L'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, attaqué dans le premier moyen, dispose :

« Par dérogation au § 1er, les délais de préavis visés au paragraphe 2, sont d'application aux employeurs et aux travailleurs qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

1° le délai de préavis était au 31 décembre 2013 déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée et était à cette date inférieur au délai fixé au paragraphe 2;

2° le travailleur n'a pas de lieu fixe de travail;

3° le travailleur accomplit habituellement dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs des activités suivantes :

- a) travaux d'excavation;
- b) travaux de terrassement;
- c) travaux de fondation et de renforcement;
- d) travaux hydrauliques;
- e) travaux de voirie;
- f) travaux agricoles;
- g) pose de conduits utilitaires;
- h) travaux de construction;
- i) travaux de montage et démontage, notamment d'éléments préfabriqués, de poutres et de colonnes;
- j) travaux d'aménagement ou d'équipement;
- k) travaux de transformation;
- l) travaux de rénovation;
- m) travaux de réparation;

- n) travaux de démantèlement;
- o) travaux de démolition;
- p) travaux de maintenance;
- q) travaux d'entretien, de peinture et de nettoyage;
- r) travaux d'assainissement;
- s) travaux de finition se rapportant à un ou plusieurs travaux visés aux points a) à r) ».

En ce qui concerne la recevabilité

B.4.1. En leurs qualités respectives d'organisation représentative des travailleurs (les première à cinquième parties requérantes), de président de ces organisations syndicales (les sixième à dixième parties requérantes), de délégué syndical (onzième à seizième parties requérantes) ou également en leur nom personnel en tant que travailleur (onzième à seizième parties requérantes), les parties requérantes poursuivent l'annulation de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique.

B.4.2. Le Conseil des ministres fait valoir en premier lieu qu'aucune des parties requérantes ne justifie de l'intérêt requis à son recours.

B.4.3. Sans qu'il soit nécessaire d'examiner l'intérêt qu'aurait chaque partie requérante en chacune des qualités alléguées, il suffit de constater que la onzième partie requérante, qui produit son contrat de travail d'ouvrier dans une entreprise relevant de la commission paritaire n° 124 pour le secteur de la construction, ainsi que des fiches de salaire qui mentionnent, sous la rubrique 3211, une « indemnité de mobilité passager », démontre ainsi à suffisance qu'elle relève, en tant qu'ouvrier, du champ d'application de la disposition attaquée, laquelle est susceptible de l'affecter directement et défavorablement en ce qu'elle n'a pas droit aux délais de préavis généraux prévus par l'article 3 de la loi attaquée.

B.5.1. Les parties requérantes allèguent que l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique est contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution, combinés ou non avec l'article 26 du

Pacte international relatif aux droits civils et politiques, en ce qu'il traite différemment les travailleurs qui relèvent de la disposition attaquée, sans que cela soit motivé par des critères objectifs et pertinents et par une justification raisonnable, et sans que le principe de proportionnalité soit respecté.

Les parties requérantes invoquent en outre la violation des articles 10, 11 et 23 de la Constitution, combinés ou non avec l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, avec l'article 4.4 de la Charte sociale européenne révisée, avec l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et avec l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Ces dispositions garantissent le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en tant qu'élément du droit à une rémunération équitable et égale, ainsi que le droit à la dignité humaine.

Les parties requérantes dénoncent une première différence de traitement entre, d'une part, les travailleurs (ouvriers) qui remplissent cumulativement les trois critères prévus par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique et qui relèvent d'un régime d'exception, et, d'autre part, tous les autres travailleurs, auxquels s'appliquent les délais de préavis généraux, uniformes, prévus par l'article 3 de cette loi.

Les parties requérantes dénoncent une seconde différence de traitement entre, d'une part, les travailleurs (ouvriers) qui remplissent cumulativement les critères de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique et qui relèvent pour une durée indéterminée d'un régime d'exception et, d'autre part, tous les autres travailleurs ou les travailleurs qui relèvent de l'article 70, § 1er, de cette loi et qui auront également droit aux délais de préavis uniformes, au plus tard après le 31 décembre 2017.

B.5.2. Contrairement à ce qu'allègue le Conseil des ministres, les parties requérantes précisent à suffisance les catégories de personnes qui doivent être comparées dans le cadre du contrôle au regard du principe d'égalité et de non-discrimination, à savoir les travailleurs qui relèvent du régime non limité dans le temps de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique par rapport, d'une part, aux travailleurs qui relèvent du régime général de préavis de l'article 3 de cette loi et, d'autre part, aux travailleurs qui relèvent du régime transitoire limité dans le temps de l'article 70, § 1er, de cette loi.

B.5.3. Contrairement à ce qu'affirme encore le Conseil des ministres, le moyen est aussi suffisamment précis dans la mesure où il n'allègue pas seulement la violation des articles 10 et 11 mais également celle de l'article 23 de la Constitution et des dispositions conventionnelles citées dans le moyen, combinées avec les dispositions constitutionnelles précitées.

L'examen de la violation alléguée des dispositions constitutionnelles précitées, combinées avec les dispositions conventionnelles citées, dépend de la portée de la disposition attaquée et est joint à l'examen de l'affaire quant au fond.

En ce qui concerne le fond

B.6. Par son arrêt n° 125/2011, la Cour a jugé que les articles 52, § 1er, alinéas 2 à 4, et 59 de la loi relative aux contrats de travail étaient contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution. Ces dispositions impliquaient une différence de traitement entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence.

La Cour estimait en effet qu'il n'était plus justifié, dix-huit ans après qu'elle eut déjà constaté dans son arrêt n° 56/93 que le critère de distinction entre ouvriers et employés fondé sur la nature manuelle ou intellectuelle du travail n'était plus objectif et raisonnablement justifié, que les différences précitées « puissent encore être longtemps maintenues, perpétuant ainsi une situation d'inconstitutionnalité manifeste ».

B.7. L'article 70, § 4, attaqué, de la loi sur le statut unique exclut les travailleurs qui remplissent les trois critères qui y sont mentionnés du régime général, uniforme pour les ouvriers et employés, des délais de préavis qui ont été fixés dans l'article 3 de cette loi, cité en B.2.1, et qui ont été insérés dans l'article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail.

La situation des travailleurs concernés a certes été améliorée en ce qui concerne les délais de préavis, puisque désormais les nouveaux délais de préavis de l'article 70, § 2, de cette loi, cité en B.2.5, leur sont également applicables – comme aux travailleurs qui relèvent du champ d'application de l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique.

En ce qui concerne une ancienneté des travailleurs jusqu'à trois mois, les délais de préavis sont encore les mêmes, mais après écoulement d'un certain temps, des différences toujours plus importantes apparaissent entre le régime de l'article 70, §§ 2 et 4, de la loi sur le statut unique et le régime général de l'article 3 de celle-ci. En cas d'ancienneté de dix-huit mois, la différence entre le premier régime (cinq semaines) et le second (dix semaines) s'élève déjà au double. Pour une ancienneté de vingt ans, le délai de préavis maximal prévu par l'article 70, § 2, est de seize semaines alors que, dans le régime général, les délais continuent d'augmenter à 82 semaines – un peu plus de 5 fois plus – en cas d'ancienneté de quarante ans.

B.8. Sont soumis à la mesure de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, les travailleurs qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- le délai de préavis était, au 31 décembre 2013, déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi relative aux contrats de travail et ce délai de préavis était à cette date inférieur au délai fixé par le paragraphe 2;

- ne pas avoir de lieu fixe de travail;

- accomplir habituellement dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs des activités énumérées dans cet article.

Les travaux préparatoires de la loi sur le statut unique font apparaître que les ouvriers du secteur de la construction, ou du moins une majeure partie de ceux-ci, sont visés (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/004, pp. 9, 12, 14, 16-19, 22, 27, 29 et 32-33; Sénat, 2013-2014, n° 5-2396/2, pp. 10, 14, 20 et 25).

B.9. Le premier critère d'application de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique consiste en ce qu'au 31 décembre 2013 (la date précédant la date d'entrée en vigueur de la loi attaquée), pour le travailleur concerné, un délai de préavis a été fixé par le Roi sur la base des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi relative aux contrats de travail qui était inférieur au délai prévu par l'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique.

Sur la base de l'article 61 de la loi relative aux contrats de travail, des délais de préavis spécifiques, dérogeant à l'article 59, alinéas 2 et 3, étaient fixés pour les ouvriers travaillant dans le secteur de la construction.

L'article 2 de l'arrêté royal du 13 janvier 1982 « fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de la construction » disposait :

« Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un congé donné à l'autre dans les conditions suivantes :

a) s'il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois de service ininterrompu dans la même entreprise, le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé à trois jours ouvrables, et celui à respecter par l'ouvrier à un jour ouvrable;

b) s'il s'agit d'ouvriers comptant de six mois à moins de trois ans de service ininterrompu dans la même entreprise, le délai de préavis à respecter par l'employeur est fixé à quatorze jours, et celui à observer par l'ouvrier à sept jours.

[...] ».

L'arrêté royal du 10 décembre 2012 « fixant les délais de préavis pour les ouvriers, auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction (CP 124) », entré en vigueur le 1er janvier 2013, a fixé les délais de préavis pour ces ouvriers de la manière suivante :

« Art. 3. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

a) quatre jours ouvrables quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise;

b) seize jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre six mois et moins de trois ans d'ancienneté dans l'entreprise;

c) trente-deux jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre trois ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;

d) soixante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers comptant vingt ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise. Pour l'application du présent article, est considéré comme jour ouvrable, chaque jour civil, à l'exception des dimanches, des jours fériés, et des jours pendant lesquels il ne peut être travaillé en vertu d'une réglementation s'appliquant à l'industrie de la construction ».

Pour les ouvriers qui ressortissent au secteur de la construction (commission paritaire n° 124), il y avait donc au 31 décembre 2013 des délais de préavis qui étaient inférieurs à ceux qui ont été fixés par l'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique.

B.10. L'application du premier critère de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique concerne des travailleurs qui ressortissent à l'une des commissions paritaires concernant des secteurs dans lesquels les délais de préavis fixés étaient inférieurs au 31 décembre 2013 à ceux des secteurs auxquels est applicable la convention collective n° 75, conclue au sein du Conseil national du travail, relative aux délais de préavis des ouvriers et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 février 2000 (*Moniteur belge*, 26 février 2000), dès lors qu'en cas de licenciement donné par l'employeur, les délais de préavis de cette CCT n° 75 sont, pour un ouvrier ayant une ancienneté de six mois ou plus, les mêmes que ceux de l'article 70, § 2, de la loi sur le statut unique ainsi que de l'ancien article 59 de la loi relative aux contrats de travail, complété par l'article 4 de la loi du 22 avril 2003, lorsque le licenciement émanait d'un employeur ne relevant pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Ces régimes ont tous comme point commun d'avoir trait à la situation d'ouvriers, non d'employés, en ce qui concerne les délais de préavis.

Le premier critère choisi par le législateur dans l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique reste donc, fût-ce de manière indirecte, fondé sur la distinction entre ouvriers et employés.

B.11. Dans l'hypothèse d'un préavis donné par l'employeur, le premier critère de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique est le même que celui qui est nécessaire pour l'application de l'article 70, § 1er, de cette loi, lequel n'est pas attaqué.

La différence entre le régime de l'article 70, § 4, et celui de l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique consiste en ce que le premier régime est permanent et que le second contient un régime transitoire. Le régime de l'article 70, § 1er, concerne en effet les préavis qui sont notifiés entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2017. Pour les travailleurs (ouvriers) visés par l'article 70, § 1er, les délais de préavis en cas de congé donné à partir du 1er janvier 2018 doivent être fixés conformément au régime général de préavis prévu par l'article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail, inséré par l'article 3 de la loi attaquée.

B.12. Comme il ressort des travaux préparatoires, le régime mis en œuvre est le résultat d'un compromis qui a été très difficile à atteindre dans une matière pour laquelle il fallait trouver des solutions non seulement pour les différences en matière de délais de préavis mais également pour les autres différences entre ouvriers et employés, qui sont le fruit de l'histoire.

La Cour tient compte tant de la nature de la matière socio-économique concernée, dans laquelle l'apport des partenaires sociaux est tellement caractéristique du modèle belge de concertation sociale, que de la circonstance que l'adaptation des délais de préavis dans l'intérêt des ouvriers s'accompagne de la crainte que soient perdus encore davantage d'emplois en pleine période de crise sur le marché du travail.

B.13. Par conséquent, s'il est encore raisonnablement justifié que, dans les secteurs où les partenaires sociaux et le législateur ont réalisé dans l'intervalle des efforts pour réduire les différences entre les ouvriers et les employés en matière de délais de préavis par le biais de la CCT n° 75 précitée et de 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 », l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique prévoit un régime transitoire qui achève l'harmonisation entre ouvriers et employés en matière de délais de préavis au 1er janvier 2018, il ne peut toutefois être admis de maintenir, en ce qui concerne la catégorie des ouvriers visée par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, une discrimination illimitée dans le temps de ces travailleurs en matière de délais de préavis, sans qu'il existe pour ce faire une justification raisonnable.

B.14.1. La justification initiale de l'avant-projet de la disposition attaquée était la suivante :

« ‘ [...] »

Les délais de préavis utilisés dans ce secteur compensent la pénurie de travailleurs concernés sur laquelle on insiste depuis longtemps, aussi bien de la part des employeurs que des travailleurs.

L'exception pour les activités qui remplissent les conditions peut être évaluée au regard de l'emploi, de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que la qualité du travail '.

En ce qui concerne ce dernier régime, le délégué a encore complété cette justification comme suit :

‘ Outre la pénurie sur le marché du travail, l'exception est justifiée par le système très spécifique de garantie de sécurité d'existence qui protège ces travailleurs dans le secteur de la construction et qui est lié à l'emploi dans le secteur (et non lié à un seul employeur). La perte de travail est ainsi compensée. ’ » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 112).

Le Conseil d'Etat a observé à ce sujet :

« 10.3. A la lumière de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, il est fort douteux que la dérogation en projet à l'harmonisation des délais de préavis puisse être considérée comme admissible (voir également ci-dessus, l'observation 8.2). Cette question est d'autant plus prégnante que ce régime dérogatoire n'est pas limité dans le temps et qu'il ne vise en outre qu'un secteur spécifique (article 70, § 4, du projet).

En ce qui concerne la nouvelle forme de traitement discriminatoire qui découle de ce régime dérogatoire, c'est principalement la justification du régime non limité dans le temps qui apparaît comme problématique. Une pénurie sur le marché du travail étant le plus souvent un problème temporaire, ou à tout le moins un fait de nature évolutive, on n'aperçoit pas pourquoi ce régime ne peut pas être limité dans le temps. En outre, on n'aperçoit pas non plus pourquoi ce régime ne s'applique qu'aux travailleurs visés à l'article 70, § 4, du projet et non pas par exemple à d'autres travailleurs de professions critiques » (*ibid.*, pp. 112-113) ».

B.14.2. L'exposé des motifs a dès lors précisé la justification initiale comme suit :

« L'application de délais de préavis réduits aux travailleurs occupés sur des lieux de travail/chantiers temporaires ou mobiles est motivée par l'objectif de maintenir pour ces

travailleurs la protection sociale qui se rattache au contrat de travail à durée indéterminée.

En effet, ces travailleurs bénéficient aujourd'hui, en règle générale, d'un contrat de travail à durée indéterminée, malgré la nature temporaire de leurs prestations sur les lieux de travail/chantiers. Ils bénéficient dès lors de toute la protection sociale - en particulier de la sécurité d'existence - qui est attachée à l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée. Cette situation a été rendue possible par la brièveté des délais de préavis applicables jusqu'à présent aux travailleurs concernés.

A défaut de régime dérogatoire, l'allongement des délais de préavis, qui résultera de l'application du nouveau régime harmonisé, aura pour effet de supprimer le recours au contrat de travail à durée indéterminée et de précariser ainsi le statut social du travailleur occupé sur des lieux de travail/chantiers temporaires ou mobiles. Le contrat à durée indéterminée y sera largement remplacé par des formes de travail temporaires (contrats à durée déterminée avec interruptions, contrats pour un travail nettement définis, contrats pour des prestations plus saisonnières,...).

La différence de traitement des travailleurs visés par le régime dérogatoire par rapport aux autres travailleurs (occupés sur des lieux de travail fixes) est objectivement motivée par le besoin de préserver la protection sociale de cette catégorie de travailleurs » (*ibid.*, pp. 45-46).

B.14.3. Les motifs ainsi exposés ne peuvent raisonnablement justifier le caractère illimité dans le temps de la mesure attaquée. En outre, cette mesure ne concerne que cette catégorie spécifique d'ouvriers et n'emporte pas une harmonisation avec la situation des employés.

Si la catégorie d'ouvriers visée bénéficie, « en règle générale, d'un contrat de travail à durée indéterminée, malgré la nature temporaire de leurs prestations », il ne pourrait en être déduit que cette catégorie d'ouvriers, plus que d'autres catégories de travailleurs, court le risque qu'en cas d'adaptation des délais de préavis, à tout le moins au niveau du système transitoire de l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique, les contrats à durée indéterminée soient « largement remplacés par des formes de travail temporaires ».

Si toutefois un tel constat devait être opéré, il appartiendrait au législateur d'adopter les mesures destinées à lutter contre les éventuels effets secondaires que pourrait entraîner l'harmonisation des délais de préavis entre ouvriers et employés sans qu'il soit pour autant nécessaire de mettre en cause cette harmonisation.

B.15. En utilisant les deux autres critères de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, à savoir, la condition d'un emploi sans lieu fixe de travail et la condition de l'exercice « habituel » des activités énumérées dans cet article dans des lieux de travail temporaires ou mobiles, la mesure attaquée fait, qui plus est, naître dans le secteur de la construction de nouvelles différences de traitement entre les travailleurs de ce secteur, sur la base de critères qui ne sont pas liés de manière suffisamment pertinente avec le but indiqué qui consisterait à préserver la protection sociale de cette catégorie spécifique de personnes.

Les travaux préparatoires ne font pas apparaître – et le Conseil des ministres ne démontre pas – quelles circonstances objectives justifieraient que le besoin de protection sociale soit le plus criant uniquement pour les ouvriers qui sont dans la situation correspondant aux trois critères mentionnés dans l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique.

L'article 70, § 3, de la loi sur le statut unique dispose certes que les délais de préavis établis dans son paragraphe 2 peuvent connaître, par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire, « une évolution plus rapide [...] vers les délais de préavis fixés à l'article 37/2, §§ 1er et 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée », mais cette simple possibilité ne remédie toutefois pas à la discrimination vis-à-vis des autres ouvriers.

B.16. La mesure attaquée de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, qui laisse perdurer une différence de traitement permanente entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis, ne repose pas sur une justification raisonnable.

Dans la mesure où il allègue la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, le premier moyen est fondé. L'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique doit être annulé.

B.17. Dès lors qu'un examen des autres normes de référence citées dans le premier moyen ne saurait mener à une annulation plus étendue, il n'y a pas lieu d'examiner le moyen à cet égard.

B.18.1. Le Conseil des ministres et la partie intervenante demandent à la Cour, si elle décidait d'annuler la disposition attaquée, d'en maintenir les effets pendant un certain temps.

B.18.2. En vertu du régime actuel de l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique, une différence substantielle entre les ouvriers et les employés persiste encore en ce qui concerne les délais de préavis, mais cette différence cesse à tout le moins d'exister le 1er janvier 2018. Le régime de cet article sera en tout état de cause applicable à la plupart des ouvriers du secteur de la construction.

En ce qui concerne la différence de traitement soumise à la Cour, l'annulation non modulée de l'article 70, § 4, attaqué entraînerait une insécurité juridique considérable et pourrait engendrer des difficultés financières graves pour un grand nombre d'employeurs qui, du fait de cette annulation, seraient immédiatement confrontés à l'obligation de respecter des délais de préavis bien plus importants que ceux qui sont fixés par la disposition attaquée.

B.19. Les effets de l'article 70, § 4, annulé doivent dès lors être maintenus jusqu'au 31 décembre 2017 au plus tard.

Quant à l'article 97 de la loi du 26 décembre 2013

En ce qui concerne la disposition attaquée

B.20. Dans le second moyen, dirigé contre l'article 97 de la loi sur le statut unique, les parties requérantes dénoncent le fait que tant les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 4, de cette loi que les travailleurs qui relèvent du régime prévu par son article 70, § 1er, sont exclus de l'indemnité compensatoire de licenciement qui est accordée aux autres travailleurs en vertu de la disposition attaquée. Les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique restent privés de cette indemnité jusqu'au 31 décembre 2017, tandis que les travailleurs qui relèvent du régime prévu par l'article 70, § 4, de cette loi en sont exclus pour une durée indéterminée.

Les parties requérantes allèguent la violation des articles 10, 11 et 23 de la Constitution, combinés ou non avec l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, avec l'article 4.4 de la Charte sociale européenne révisée, avec l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et avec l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

B.21. L'article 97 de la loi sur le statut unique dispose :

« A l'article 7 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 1er février 2011, les modifications suivantes sont apportées :

1° le § 1er, alinéa 3, est complété par les dispositions suivantes sous zf) :

‘ zf) avec l'aide des organismes institués en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, assurer le paiement d'une indemnité en compensation du licenciement aux travailleurs dont la durée du délai de préavis ou dont la durée de l'indemnité de congé correspondante doit, conformément à la législation, être déterminée, au moins partiellement, sur la base de l'ancienneté acquise comme ouvrier dans la période située avant le 1er janvier 2014. ’;

2° il est inséré un § 1sexies rédigé comme suit :

‘ § 1sexies. L'indemnité visée au § 1er, alinéa 3, zf), compense, selon les règles établies par le Roi, la différence entre d'une part le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante que l'employeur doit octroyer, et d'autre part le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante que l'employeur aurait octroyé comme si l'ancienneté totale du travailleur avait été acquise après le 31 décembre 2013.

L'indemnité n'est octroyée que si le travailleur satisfait simultanément aux conditions suivantes :

1° la date de début de son contrat de travail ininterrompu se situe avant le 1er janvier 2014;

2° le contrat de travail visé en 1° est un contrat de travail d'ouvrier au sens de l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou au sens de l'article 7bis de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, ou visé par le Titre V de la loi précitée du 3 juillet 1978;

3° il satisfait à l'une des conditions suivantes :

a) son ancienneté dans l'entreprise au jour de la publication au *Moniteur belge* 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, s'élève à au moins trente ans;

- b) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2014 s'élève à au moins vingt ans;
- c) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2015 s'élève à au moins quinze ans;
- d) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2016 s'élève à au moins dix ans;
- e) son ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2017 s'élève à moins de dix ans;

4° il est licencié après le 31 décembre 2013.

Le travailleur auquel s'applique l'article 70 de la loi précitée, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement.

[...]’ ;

[...] ».

L'article 97 de la loi sur le statut unique prévoit une indemnité compensatoire de licenciement pour les travailleurs dont la durée du délai de préavis ou de l'indemnité de congé correspondante doit au moins être partiellement fixée, conformément à la législation, sur la base de l'ancienneté acquise en tant qu'ouvrier dans la période antérieure au 1er janvier 2014.

La disposition attaquée exclut cependant de cette indemnité compensatoire de licenciement les travailleurs auxquels l'article 70 de la loi sur le statut unique est applicable.

En ce qui concerne la recevabilité

B.22.1. Le Conseil des ministres fait valoir en premier lieu qu'aucune des parties requérantes ne justifie de l'intérêt requis pour demander l'annulation de l'article 97 de la loi sur le statut unique. Dans son mémoire en réplique, le Conseil des ministres soutient que les parties requérantes qui se prévalent de leur qualité de travailleur dans le secteur de la construction peuvent tout au plus démontrer qu'elles relèvent du champ d'application de l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique et qu'elles peuvent avoir un intérêt à attaquer l'article 97 de cette loi dès lors que cette disposition les prive de l'indemnité compensatoire de licenciement.

B.22.2. Sans qu'il soit nécessaire d'examiner l'intérêt qu'aurait chaque partie requérante en chacune des qualités alléguées, il suffit de constater que la onzième partie requérante, qui produit son contrat de travail d'ouvrier dans une entreprise relevant de la commission paritaire n° 124 pour le secteur de la construction, démontre ainsi à suffisance qu'elle appartient à la catégorie des personnes qui, en vertu de la disposition attaquée, sont exclues de l'indemnité compensatoire de licenciement prévue par l'article 97 de la loi sur le statut unique.

Cette partie requérante justifie par conséquent d'un intérêt à attaquer cette exclusion.

B.23.1. Contrairement à ce qu'allègue le Conseil des ministres, les travailleurs visés par l'article 70 de la loi sur le statut unique peuvent être comparés, au regard du principe d'égalité et de non-discrimination, à d'autres travailleurs lorsqu'il s'agit de déterminer s'ils peuvent bénéficier ou non de l'indemnité compensatoire de licenciement.

B.23.2. Contrairement à ce qu'affirme encore le Conseil des ministres, le moyen est aussi suffisamment précis dans la mesure où il n'allègue pas seulement la violation des articles 10 et 11 mais également celle de l'article 23 de la Constitution et des dispositions conventionnelles citées dans le moyen, combinées avec les dispositions constitutionnelles précitées.

L'examen de la violation alléguée des dispositions constitutionnelles précitées, combinées avec les dispositions conventionnelles citées, dépend toutefois de la portée de la disposition attaquée et est joint à l'examen de l'affaire quant au fond.

En ce qui concerne le fond

B.24.1. L'exposé des motifs justifie la disposition attaquée comme suit :

« L'article 97 attribue une tâche supplémentaire à l'ONEM, à savoir le paiement de l'indemnité en compensation du licenciement.

Pour les (ex-)ouvriers qui apportent la preuve d'une ancienneté située partiellement avant le 1er janvier 2014 et partiellement à partir du 1er janvier 2014, le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante est en partie calculé en vertu de l'ancienne législation pour ce qui concerne l'ancienneté avant le 1er janvier 2014 et en partie en vertu de la nouvelle législation pour ce qui concerne l'ancienneté à partir du 1er janvier 2014. L'objectif n'est cependant pas que ces travailleurs subissent définitivement le ' désavantage ' de l'ancienneté avant le 1er janvier 2014. C'est pourquoi ceux-ci seront intégrés dans la nouvelle législation suivant un calendrier déterminé. A partir d'un certain moment, on va partir du principe que leur ancienneté a été entièrement acquise sous la nouvelle législation, même si celle-ci a été en partie acquise avant le 1er janvier 2014.

Dans ce cas, l'employeur n'octroiera toutefois pas un délai de préavis ou une indemnité de congé en vertu de la nouvelle législation mais continuera de faire le calcul sur la base d'une partie d'ancienneté avant le 1er janvier 2014 et d'une partie d'ancienneté à partir du 1er janvier 2014.

L'ONEM compensera la différence entre le montant payé par l'employeur et le montant auquel le travailleur a droit en vertu de la nouvelle législation, sous la forme d'une indemnité en compensation du licenciement.

[...]

Il a également été ajouté que les travailleurs qui tombent dans un régime dérogatoire temporaire ou définitif quant aux délais de préavis, n'ont pas droit à l'indemnité en compensation du licenciement » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, pp. 56-57).

B.24.2. Dans le rapport de la commission des Affaires sociales de la Chambre des représentants, il est indiqué :

« Les travailleurs relevant du régime d'exception n'ont pas droit à l'indemnité en compensation du licenciement : dès lors que les nouveaux délais de préavis ne s'appliquent pas à eux, il n'y a aucune raison de compenser la non-application de ces délais dans le passé. Ces travailleurs continuent néanmoins à avoir droit à l'allocation de licenciement » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/004, p. 10, et Sénat, 2013-2014, n° 5-2396/2, p. 11).

B.25. Les articles 67, 68 et 69 de la loi sur le statut unique, qui comprennent un système transitoire général pour les travailleurs qui étaient déjà en service avant l'entrée en vigueur de la loi sur le statut unique, disposent :

« Art. 67. Le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69.

Art. 68. La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.

Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, en cas de démission, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois et demi par période de cinq années d'ancienneté entamée, avec un maximum de quatre mois et demi lorsque sa rémunération annuelle ne dépasse pas 64.508 euros au 31 décembre 2013 ou six mois lorsque sa rémunération annuelle au 31 décembre 2013 est supérieure 64.508 euros.

Art. 69. La seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1er janvier 2014.

Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé.

[...] ».

B.26.1. Comme cela ressort des travaux préparatoires cités en B.24.1, l'indemnité compensatoire de licenciement s'applique aux travailleurs dont la durée du délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante est au moins partiellement fixée sur la base de l'ancienneté acquise en tant qu'ouvrier dans la période antérieure au 1er janvier 2014 et pour lesquels il sera considéré que l'ancienneté a été entièrement acquise après cette date de manière à ce que les délais de préavis ou l'indemnité de congé correspondante soient calculés en vertu de la nouvelle législation, plus favorable à leur égard. Le législateur a considéré qu'il convenait de ne pas imposer la charge de délais plus longs ou d'indemnités de congé plus importantes au seul employeur. Ainsi ce dernier est-il admis à calculer l'ancienneté du travailleur et, partant, le délai de préavis ou l'indemnité de congé, partiellement sur la base de l'ancienne législation et partiellement sur la base de la nouvelle tandis que l'Office national

de l'emploi doit compenser la différence entre le montant ainsi calculé et celui auquel le travailleur a droit en application de la loi nouvelle.

B.26.2. Les travailleurs qui entrent dans le champ d'application de l'article 70 de la loi sur le statut unique sont exclus du champ d'application de l'article 97 attaqué dès lors que, comme l'observe le Conseil des ministres, les délais de préavis ou les indemnités de congé correspondantes répondent à des règles qui dérogent aux dispositions nouvelles s'appliquant à l'ensemble des travailleurs. Comme il a été relevé dans les travaux préparatoires de la disposition attaquée, les nouveaux délais de préavis ne s'appliquant pas à cette catégorie, il n'y avait pas lieu d'opérer une quelconque compensation.

Toutefois, comme il est dit en B.16, la mesure prévue par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, qui laisse perdurer une différence de traitement permanente entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis, ne repose pas sur une justification raisonnable et, partant, viole les articles 10 et 11 de la Constitution.

Quant au régime actuel de l'article 70, § 1er, de la loi sur le statut unique, il laisse subsister une différence substantielle entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne les délais de préavis, mais cette différence cesse à tout le moins d'exister à partir du 1er janvier 2018.

B.26.3. Dès lors que les travailleurs concernés par ces dispositions peuvent avoir acquis une ancienneté en vertu de l'ancienne législation et en subir les désavantages quant au calcul du délai de préavis ou de l'indemnité de congé correspondante tandis que les nouveaux délais de préavis doivent leur être appliqués à dater du 1er janvier 2018, ils doivent pouvoir bénéficier de l'indemnité visant à compenser la non-application des nouveaux délais pour la période antérieure à cette date.

B.26.4. Le Conseil des ministres affirme encore que les ouvriers qui relèvent du régime dérogatoire de l'article 70 de la loi sur le statut unique continuent de bénéficier de certains avantages, tels que l'allocation de licenciement introduite par la loi du 12 avril 2011 (article 98 de la loi sur le statut unique) et d'éventuelles indemnités complémentaires (article 94 de la loi sur le statut unique). Il ne suffit toutefois pas de renvoyer à quelques

mesures qui peuvent être avantageuses pour ces travailleurs dans certaines circonstances pour justifier en l'espèce la différence de traitement en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de licenciement.

B.27. La mesure attaquée ne repose dès lors pas sur une justification raisonnable.

Le second moyen est fondé dans la mesure où il dénonce la violation des articles 10 et 11 de la Constitution. Dans l'article 97 de la loi sur le statut unique, l'alinéa suivant doit être annulé : « Le travailleur auquel s'applique l'article 70 de la loi précitée, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement ».

B.28. Dès lors qu'un examen des autres normes de référence citées dans le second moyen ne saurait mener à une annulation plus étendue, il n'y a pas lieu d'examiner le moyen à cet égard.

B.29. Le Conseil des ministres et la partie intervenante demandent à la Cour, si elle décidait d'annuler la disposition attaquée, d'en maintenir les effets pendant une certaine période.

B.30. Compte tenu de ce que les effets de l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2017, il y a lieu de maintenir les effets de l'alinéa annulé de l'article 97 jusqu'à cette date.

Par ces motifs,

la Cour

- annule l'article 70, § 4, 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;

- annule dans l'article 97 de la même loi, l'alinéa « Le travailleur auquel s'applique l'article 70 de la loi précitée, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement. »;

- maintient les effets des dispositions annulées jusqu'au 31 décembre 2017.

Ainsi rendu en langue néerlandaise, en langue française et en langue allemande, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 17 septembre 2015.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

A. Alen