

Numéro du rôle : 6858
Arrêt n° 93/2019 du 6 juin 2019

ARRÊT

En cause : les questions préjudicielles relatives à l'article 68 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, posées par le Tribunal du travail d'Anvers, division Anvers.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents A. Alen et F. Daoût, et des juges J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, R. Leysen et M. Pâques, assistée du greffier F. Meersschant, présidée par le président A. Alen,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. Objet des questions préjudicielles et procédure

Par jugement du 13 février 2018 en cause de K.C. contre la SA « Impala Benelux », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 22 février 2018, le Tribunal du travail d'Anvers, division Anvers, a posé les questions préjudicielles suivantes :

« 1. L'article 68 de la loi du 23 [lire : 26] décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que cette disposition transitoire prévoit, en cas de congé donné par l'employeur, que le délai de préavis est déterminé pour les employés inférieurs (dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 32 254 euros) sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013, alors que le délai de préavis est déterminé pour les employés supérieurs (dont la rémunération annuelle dépasse 32 254 euros) sans tenir compte des règles conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 ?

2. L'article 68, alinéa 3, de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que cette disposition transitoire prévoit, en cas de congé donné par l'employeur, qu'à l'instar des employés supérieurs (dont la rémunération annuelle brute dépasse 32 254 euros) qui n'avaient pas conclu de clause de préavis valable avec leur employeur avant le 31 décembre 2013, le délai de préavis pour les employés supérieurs qui avaient effectivement conclu une clause de préavis valable avant le 31 décembre 2013, est lui aussi déterminé sans tenir compte des règles conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 et plus précisément sans tenir compte d'une clause de préavis valable, alors que la situation juridique des deux catégories n'est pas comparable, au motif que la seconde catégorie bénéficiait d'une sécurité contractuelle relative au délai de préavis à respecter et que cette disposition transitoire avait pour but de respecter les attentes légitimes des parties contractantes et d'augmenter la sécurité juridique ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- la SA « Impala Benelux », assistée et représentée par Me M.-C. Craen et Me N. Delannoye, avocats au barreau d'Anvers;

- le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me V. Pertry, avocat au barreau de Bruxelles.

La SA « Impala Benelux » a également introduit un mémoire en réponse.

Par ordonnance du 20 mars 2019, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs E. Derycke et M. Pâques, 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 24 avril 2019 et l'affaire mise en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, l'affaire a été mise en délibéré le 24 avril 2019.

Les dispositions de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

II. *Les faits et la procédure antérieure*

Un litige naît entre K.C., employé supérieur, et son employeur, la SA « Impala Benelux », à la suite de la rupture du contrat de travail par l'employeur. Le contrat de travail, qui a été conclu le 15 avril 2013, contient une clause relative à la rupture du contrat en vertu de laquelle l'indemnité de préavis en cas de licenciement par l'employeur est fixée à 60 mois. En l'absence d'une clause, l'indemnité de préavis est légalement fixée à trois mois de salaire par période de cinq années entamée (article 82, § 3, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ci-après : la loi relative aux contrats de travail).

Le 8 septembre 2014, la SA « Impala Benelux » met fin au contrat de travail de K.C. moyennant un préavis de 3 mois et 11 semaines, débutant le 14 septembre 2015, au cours duquel le contrat est rompu. K.C. demande à son employeur d'appliquer la clause de préavis, mais celui-ci refuse, considérant que cette clause est devenue caduque, eu égard à l'article 68, alinéa 3, 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). K.C. demande au Tribunal du travail d'Anvers de condamner la SA « Impala Benelux » au paiement de la somme de 443 016,60 euros au titre de l'indemnité de préavis convenue, majorée des intérêts légaux à partir de la date d'exigibilité et des intérêts judiciaires.

Dans son jugement interlocutoire, le Tribunal du travail d'Anvers conclut que la clause de préavis est valable, mais il se demande si cette clause peut encore être appliquée, eu égard à la loi sur le statut unique. Le Tribunal du travail d'Anvers pose dès lors les questions préjudicielles reproduites plus haut.

III. *En droit*

- A -

A.1. La partie défenderesse devant le juge *a quo* situe d'abord le cadre légal et distingue, d'une part, la situation antérieure à la loi sur le statut unique, dans laquelle existait une distinction entre les employés inférieurs (article 82, § 2, de la loi relative aux contrats de travail) et les deux catégories d'employés supérieurs (article 82, § 3 et § 5, de la loi relative aux contrats de travail), et, d'autre part, la situation postérieure à la loi sur le statut unique qui a instauré pour les ouvriers et pour les employés des délais de préavis uniformes applicables aux contrats de travail conclus après le 1er janvier 2014.

En ce qui concerne les contrats de travail qui ont été conclus avant le 1er janvier 2014, le législateur a prévu un régime transitoire, qui consiste à additionner les délais de préavis, conformément aux articles 68 et 69 de la loi sur le statut unique.

A.2. Le Conseil des ministres souligne que la disposition en cause contient un régime transitoire en ce qui concerne le calcul des délais de préavis des ouvriers et des employés dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014. Le Conseil des ministres développe ensuite le régime relatif au délai de préavis et à l'indemnité de préavis en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur, tel qu'il était applicable avant l'entrée en vigueur de la loi sur le statut unique; puis, il développe le régime légal actuel et les nouveaux délais de préavis.

Le Conseil des ministres fait valoir que le délai de préavis applicable aux travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014 se calcule en deux temps : un premier délai est calculé en fonction de l'ancienneté acquise avant le 1er janvier 2014 et un second délai est calculé en fonction de l'ancienneté acquise après le 1er janvier 2014. Pour le premier calcul, une distinction est faite entre les employés supérieurs, d'une part, et les autres employés et les ouvriers, d'autre part. En ce qui concerne les employés supérieurs, le délai de préavis relatif à la période antérieure au 1er janvier 2014 est fixé à un mois par année d'ancienneté entamée, alors qu'en ce qui concerne les autres travailleurs, ce même délai est déterminé sur la base de règles légales, réglementaires et conventionnelles valables au 31 décembre 2013. Pour le second calcul, aucune distinction n'est faite entre les employés supérieurs et les autres travailleurs. Des clauses de préavis figurant dans des contrats de travail individuels qui existaient au 31 décembre 2013 n'auront donc, en règle, aucun impact sur le calcul en deux temps du délai de préavis, instauré depuis l'introduction de la loi sur le statut unique, mais elles ont pour effet que le résultat final, obtenu en application du calcul en deux temps, doit être contrôlé au regard de la clause de préavis. Rien n'empêche que des clauses de préavis qui existaient au 31 décembre 2013 soient appliquées après la fixation du délai légal, s'il s'avère que celles-ci sont plus favorables pour le travailleur que la somme des deux délais légaux forfaitaires. Les articles 67 à 69 de la loi sur le statut unique sont impératifs en faveur du travailleur, compte tenu de la disposition de l'article 6 de la loi relative aux contrats de travail.

A.3.1. En ce qui concerne la première question préjudicielle, la partie défenderesse devant le juge *a quo* observe que, pour les travailleurs qui étaient déjà en service avant le 1er janvier 2014, le délai de préavis doit être calculé en deux temps à partir du 1er janvier 2014, à savoir d'abord sur la base de l'ancienneté acquise jusqu'au 31 décembre 2013 et ensuite, sur la base de l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014. Il y a lieu d'additionner les deux résultats obtenus. Selon une lecture littérale de l'article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique, la première partie du délai de préavis pour un employé supérieur est fixée à un mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de trois mois; il n'est donc pas tenu compte de clauses de préavis valables. Pour les employés inférieurs, en revanche, il est tenu compte de clauses de préavis valables.

La partie défenderesse devant le juge *a quo* estime que cette distinction est licite. En effet, les employés inférieurs et les employés supérieurs ne se trouvent pas dans des situations identiques (voy., les arrêts n^{os} 56/93 et 20/94). Les différentes catégories peuvent être traitées différemment et une distinction peut être faite quant aux délais de préavis à observer.

A.3.2. La loi sur le statut unique vise à faire disparaître la distinction entre les employés inférieurs et les employés supérieurs, ainsi qu'à prévoir, pour les contrats de travail conclus avant le 31 décembre 2013, un régime transitoire aussi uniforme que possible, qui remédie à l'insécurité relative au délai de préavis qui existait pour les employés supérieurs, en prévoyant que la première partie du délai de préavis doit être calculée forfaitairement. En outre, la fixation forfaitaire du délai de préavis lié à l'ancienneté au 31 décembre 2013 est conforme aux délais de préavis forfaitaires devant être respectés pour tous les travailleurs en ce qui concerne l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014. À terme, les nouvelles règles de préavis prévues par la loi sur le statut unique feront disparaître la distinction entre les employés inférieurs et les employés supérieurs.

A.3.3. Le choix du forfait fait par le législateur (article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique) est le résultat d'un exercice d'équilibre délicat et s'explique par l'intention d'introduire une disposition qui offre la sécurité juridique. L'article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique vise à créer l'uniformité, ce qui est essentiel à la lumière de l'objectif poursuivi par la loi sur le statut unique, à savoir l'assimilation totale de tous les travailleurs en ce qui concerne les délais de préavis. Le forfait d'un mois par année d'ancienneté entamée prévoit un régime uniforme pour les deux catégories d'employés supérieurs et il est impératif, tant à l'avantage du travailleur qu'à celui de l'employeur.

Selon la partie défenderesse devant le juge *a quo*, une autre interprétation de l'article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique n'est pas compatible avec l'article 69, alinéa 2. En outre, il ne faut pas oublier que la disposition en cause est la transposition d'un accord qui a été conclu entre le Gouvernement, les syndicats et les employeurs. Une éventuelle réponse affirmative à la première question préjudicielle compromettrait l'application de l'ensemble du régime transitoire.

A.4. En ce qui concerne la seconde question préjudicielle, la partie défenderesse devant le juge *a quo* observe que l'égalité de traitement entre les deux catégories d'employés supérieurs est raisonnablement justifiée. Le fait que le législateur ait opté pour un régime dans lequel, conformément à l'article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique, il n'est pas tenu compte de clauses de préavis existantes et valables, supprime déjà l'inégalité entre les employés supérieurs qui ont conclu une clause de préavis valable et les employés supérieurs qui n'ont pas conclu une clause de préavis valable. Les deux catégories sont soumises au forfait d'un mois par année d'ancienneté entamée.

En ce qui concerne l'examen de la proportionnalité, se pose la question des attentes légitimes des parties, dès lors que l'application du forfait entraîne la perte d'une convention relative aux délais de préavis que les parties avaient conclue par le passé. Il serait donc porté atteinte à des droits acquis. On oublie toutefois que l'article 82, § 5, de la loi relative aux contrats de travail aurait pu être appliqué, non seulement en faveur du travailleur, mais aussi en faveur de l'employeur, si des parties avaient décidé de fixer le délai de préavis des employés supérieurs au minimum légal des employés inférieurs. L'argument relatif aux droits acquis ne saurait donc être suivi.

L'égalité de traitement entre les catégories inégales d'employés supérieurs est donc raisonnablement justifiée.

A.5.1. Le Conseil des ministres observe d'abord que les deux questions préjudicielles n'appellent pas de réponse parce qu'elles sont fondées sur une prémisse erronée. Pour tous les travailleurs, y compris pour les employés supérieurs, il peut être tenu compte des accords valables conclus antérieurement au sujet du délai de préavis, si celui-ci est plus favorable que le régime légal pour le travailleur. Les questions préjudicielles sont donc fondées sur une application erronée de la législation. En vertu de l'article 6 de la loi relative aux contrats de travail, les clauses de préavis qui sont plus favorables pour le travailleur que la somme des deux délais forfaitaires légaux peuvent être appliquées, pour autant qu'elles visent à étendre les droits des travailleurs.

Dès lors que les questions préjudicielles sont fondées sur une lecture erronée de la législation, elles n'ont manifestement aucune utilité pour la solution du litige.

A.5.2. Même si les questions préjudicielles étaient recevables, le Conseil des ministres estime qu'elles appellent une réponse négative. Lorsque le législateur légifère dans le cadre de la politique économique et sociale, il dispose d'une grande marge d'appréciation (arrêt n° 119/2013). Il n'appartient pas à la Cour de vérifier si le législateur pouvait atteindre d'une autre manière un objectif déterminé.

En ce qui concerne la première question préjudicielle, le Conseil des ministres constate que les employés supérieurs et les employés inférieurs sont comparables. Les employés supérieurs, d'une part, et les employés inférieurs qui disposent d'une clause de préavis valable, d'autre part, sont traités de la même manière. Les deux catégories de travailleurs peuvent invoquer une clause de préavis dont il résulte un délai de préavis plus favorable que celui qui découle de l'application du calcul en deux temps.

En ce qui concerne la seconde question préjudicielle, le Conseil des ministres observe que les employés supérieurs qui n'ont pas conclu une clause de préavis valable et les employés supérieurs qui ont effectivement conclu une clause de préavis valable ne sont pas comparables. Ils sont traités différemment dès lors que seuls les employés qui ont conclu une clause de préavis valable plus favorable que le résultat de l'application du calcul en deux temps pourront appliquer cette clause, par dérogation au régime légal.

A.6. Dans son mémoire en réponse, la partie défenderesse devant le juge *a quo* fait valoir que la loi sur le statut unique ne dit mot sur les clauses de préavis existantes. En outre, la lecture littérale de l'article 68 de la loi sur le statut unique ne peut qu'amener à la conclusion que, dans le cadre du régime transitoire prévu par les articles 67 à 69 de la loi précitée, seul le forfait, tel qu'il a été fixé en son article 68, alinéa 3, peut être appliqué. Le législateur a choisi de proposer une solution offrant la sécurité juridique.

- B -

Quant à la disposition en cause

B.1.1. Par 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), le législateur a entendu donner suite à l'arrêt de la Cour n° 125/2011 du 7 juillet 2011.

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.1.2. Avant son abrogation par l'article 50 de la loi sur le statut unique, les délais de préavis applicables aux employés étaient régis par l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail :

« § 1. Le délai de préavis fixé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

§ 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16 100 euros, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1er et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède 16 100 euros, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2.

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à 16 100 euros sans excéder 32 200 euros, ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède 32 200 euros.

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

§ 5. Par dérogation au § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 32 200 euros au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

Les délais de préavis ne peuvent en tout cas être inférieurs aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2.

A défaut de convention, les dispositions du § 3 restent applicables.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont applicables que pour autant que l'entrée en service se situe après le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, aura été publiée au *Moniteur belge* ».

B.1.3. L'article 82 de la loi relative aux contrats de travail prévoyait des régimes différents en ce qui concerne les délais de préavis applicables aux employés, en fonction du montant de la rémunération annuelle.

Pour les employés dont la rémunération annuelle ne dépassait pas le montant indexé de 16 100 euros (fixé à 32 254 euros pour 2013), l'article 82, § 2, disposait que le délai de préavis à observer par l'employeur était d'au moins trois mois, à augmenter de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépassait le montant précité mais pas le montant indexé de 32 200 euros (fixé à 64 508 euros pour 2013), l'article 82, § 3, disposait que les délais de préavis à observer par l'employeur étaient fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé était notifié, soit par le juge. Les alinéas 2 et 3 du même paragraphe prévoyaient le délai de préavis minimum à observer par l'employeur et le délai de préavis maximum à observer par le travailleur.

Par un arrêt du 7 avril 2008, la Cour de cassation a jugé que ces dispositions, qui protégeaient le seul travailleur, n'étaient, dès lors, impératives qu'en faveur de ce dernier (Cass., 7 avril 2008, S.07.0098.F). Il ressortait de cet arrêt que, même si des conventions relatives aux délais de préavis pour les employés concernés ne pouvaient en principe être conclues avant la notification du congé, il appartenait exclusivement à l'employé d'invoquer la nullité de telles conventions.

Les employés dont la rémunération annuelle dépassait le montant indexé de 32 200 euros (fixé à 64 508 euros pour 2013) avaient, en vertu de l'article 82, § 5, la possibilité, au plus tard au moment de leur entrée en service, de conclure une convention concernant les délais de préavis à observer par l'employeur, sans que ces délais pussent être inférieurs aux délais visés à l'article 82, § 2. À défaut de convention, les délais de préavis étaient fixés conformément à l'article 82, § 3.

B.1.4. Pour mettre fin à la discrimination constatée par la Cour dans son arrêt n° 125/2011 précité, le législateur a prévu en principe un seul système de délais de préavis pour les travailleurs, indépendamment de la nature de leur activité principale et du montant de leur rémunération annuelle. 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 ainsi des délais de préavis forfaitaires, uniquement sur la base de l'ancienneté du travailleur.

B.1.5. 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.

B.1.6. Les articles 67 à 69 prévoient un régime transitoire pour le calcul de la durée du délai de préavis à respecter, en cas de rupture, à compter du 1er janvier 2014, d'un contrat de travail ayant pris cours avant cette date. Ces articles 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 à 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.

En cas de démission du travailleur, il n'y a pas lieu de tenir compte de cette seconde partie lorsque les plafonds fixés à l'article 82, § 2, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 68, alinéa 4, ont été atteints au 31 décembre 2013. À l'inverse, lorsque les plafonds fixés à l'article 82, § 2, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 68, alinéa 4, n'ont pas été atteints au 31 décembre 2013, l'addition des deux parties ne pourra dépasser 13 semaines ».

B.1.7. En vertu de l'article 67 de la loi sur le statut unique, le délai de préavis à respecter en cas de rupture, à compter du 1er janvier 2014, d'un contrat de travail conclu avant cette date est déterminé par l'addition de deux délais : un premier délai de préavis calculé en fonction de l'ancienneté de service acquise au 31 décembre 2013 et un second délai de préavis calculé en fonction de l'ancienneté de service acquise à partir du 1er janvier 2014.

L'article 68 de la loi sur le statut unique règle la première partie du délai de préavis, liée à l'ancienneté de service acquise au 31 décembre 2013. En principe, ce délai de préavis est déterminé selon les règles légales, réglementaires et conventionnelles qui étaient applicables au travailleur au 31 décembre 2013 (alinéa 2). Un régime dérogatoire s'applique aux employés dont la rémunération annuelle dépasse 32 254 euros (ci-après : les employés supérieurs) en vertu duquel le délai de préavis doit être fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois (alinéa 3), et, en cas de démission de la part du travailleur, ce même délai doit être fixé à un mois et demi par période de cinq années d'ancienneté entamée, avec un maximum de quatre mois et demi ou de six mois en fonction de la rémunération annuelle du travailleur (alinéa 4).

L'article 69 de la loi sur le statut unique règle la deuxième partie du délai de préavis, calculée en fonction de l'ancienneté de service acquise à partir du 1er janvier 2014. Ce délai est en principe déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé (alinéa 2) et donc sur la base du nouveau régime harmonisé.

B.1.8. Dans l'exposé des motifs, le régime transitoire précité a été justifié comme suit :

« Le nouveau régime de calcul des préavis en cas de licenciement ou de démission de travailleurs qui est introduit par le présent projet dans la loi du 3 juillet 1978 et qui entrera en vigueur le 1er janvier 2014 est fort différent des régimes antérieurs applicables aux ouvriers et aux employés.

Il s'impose donc d'introduire un régime transitoire qui permet de tenir compte des attentes légitimes des parties dont le contrat de travail a été conclu et a commencé à être exécuté avant le 1er janvier 2014. Tel est l'objet des articles 67, 68 et 69.

Cette prise en compte particulière de l'ancienneté de service antérieure au 1er janvier 2014 devra évidemment être proportionnelle à la part de cette ancienneté dans l'ancienneté totale du travailleur licencié ou du travailleur qui remet sa démission.

C'est pourquoi le calcul d'un préavis ou d'une indemnité de congé, pour un licenciement notifié à partir du 1er janvier 2014 et pour un travailleur dont le contrat de travail a débuté avant le 1er janvier 2014, s'effectuera en deux étapes distinctes dont les résultats devront ensuite être additionnés » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 39).

En ce qui concerne en particulier la première partie du délai de préavis, telle qu'elle est fixée conformément à l'article 68, en cause, de la loi sur le statut unique, il est précisé :

« La durée de la part de préavis (qui servira également de base à la détermination d'une indemnité de congé éventuelle lors d'un licenciement ou d'une démission après le 1er janvier 2014) liée à cette ancienneté de service [acquise au 31 décembre 2013] est déterminée selon les règles applicables au travailleur concerné au 31 décembre 2013.

Il faudra donc à cette date, tenir compte de son statut d'ouvrier ou d'employé, de son ancienneté de service et des normes applicables à cette date comme si son préavis avait dû être calculé au 31 décembre 2013.

Pour les travailleurs qualifiés de 'supérieurs' au 31 décembre 2013, à savoir les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32 254 euros, une règle particulière est prévue. En cas de congé donné par l'employeur, la partie du délai de préavis liée à l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 sera fixée forfaitairement. L'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 n'est donc pas d'application. L'on évite ainsi, en cas de congé donné par l'employeur à partir du 1er janvier 2014, que le délai de préavis lié à l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 fasse l'objet d'un accord entre les parties, alors que la durée de la partie du délai de préavis liée à l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014 est fixée forfaitairement. Pour ces raisons, le délai de préavis à respecter par l'employeur, lié à l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, est également fixé forfaitairement. Il correspond à un mois par année d'ancienneté entamée. Pour les mêmes raisons, des délais fixes sont prévus lorsque, un travailleur qui était au 31 décembre 2013 un employé qualifié de 'supérieur' remet sa démission à partir du 1er janvier 2014. Le délai de préavis à respecter par ce travailleur en fonction de son ancienneté acquise au 31 décembre 2013, ne devra pas être négocié mais sera également fixé de manière forfaitaire, à raison d'un mois et demi par période entamée de cinq ans d'ancienneté (*cf.* la règle actuelle pour les employés inférieurs comme prévu à l'article 82, § 2, de la loi du 3 juillet 1978) avec un maximum de quatre mois et demi lorsque sa rémunération annuelle ne dépasse pas les 64 508 euros au 31 décembre 2013 ou six mois lorsque sa rémunération annuelle dépasse les 64 508 euros (*cf.* le plafond actuel pour les employés supérieurs comme prévu à l'article 82, § 3 de la loi du 3 juillet 1978) » (*ibid.*, pp. 39-40).

Quant aux questions préjudicielles

B.2. Il ressort de la formulation et de la motivation de la décision de renvoi que, dans le litige au fond, seule la constitutionnalité de l'article 68, alinéas 2 et 3, est en cause, de sorte que la Cour limite son examen à cette disposition. En outre, le juge *a quo* a constaté que la clause de préavis est valable.

Le juge *a quo* demande si la distinction ainsi instaurée entre les employés supérieurs et les employés inférieurs est raisonnablement justifiée, en ce qu'il ne peut être tenu compte d'une clause de préavis valable au 31 décembre 2013 que pour la seconde catégorie de travailleurs en ce qui concerne le calcul de la première partie du délai de préavis liée à l'ancienneté de service acquise à cette date. Le juge *a quo* demande en outre s'il est raisonnablement justifié que les employés supérieurs soient tous traités de la même manière, qu'ils aient conclu ou non, avant le 1er janvier 2014, une clause de préavis valable au sujet du délai de préavis à respecter.

B.3.1. Quant au fond, le Conseil des ministres estime en ordre principal que les questions préjudicielles n'appellent pas de réponse parce qu'elles seraient fondées sur une interprétation erronée de la disposition en cause. Cette disposition ne porterait en effet pas atteinte à l'application d'une clause de préavis valable au 31 décembre 2013. Cependant, une telle clause ne pourrait pas être appliquée distinctement pour le calcul de la première partie du délai de préavis qui concerne l'ancienneté de service acquise au 31 décembre 2013, mais uniquement pour le calcul de la totalité du délai de préavis, si le délai de préavis convenu est plus favorable pour le travailleur que le délai fixé conformément aux articles 67 à 69 de la loi sur le statut unique.

B.3.2. La partie défenderesse devant le juge *a quo* ne souscrit pas à la thèse défendue par le Conseil des ministres. Elle soutient que l'article 68, alinéa 3, en cause, de la loi sur le statut unique peut seulement être compris en ce sens que les clauses de préavis valables au 31 décembre 2013 ne peuvent plus être appliquées à l'égard des employés supérieurs.

B.3.3. Les questions préjudicielles portent uniquement sur la première partie du délai de préavis qui, en vertu de l'article 68 de la loi sur le statut unique, est calculée en fonction de l'ancienneté de service acquise avant le 1er janvier 2014. La question de la validité des clauses de préavis existantes au 31 décembre 2013 pour le calcul de la deuxième partie du délai de préavis, conformément à l'article 69 de la loi sur le statut unique, excède donc la saisine de la Cour.

B.4.1. L'article 68, alinéa 2, de la loi sur le statut unique dispose que la première partie du délai de préavis à observer par l'employeur et par le travailleur est déterminée sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013, applicables en cas de congé notifié à cette date. Par contre, l'article 68, alinéa 3, prévoit, pour les employés supérieurs, un régime dérogatoire qui, en cas de congé donné par l'employeur, détermine la partie du délai de préavis qui concerne la période antérieure au 1er janvier 2014 sur la base d'une formule forfaitaire et qui ne renvoie aucunement à la possibilité d'appliquer d'éventuelles clauses contractuelles de préavis.

B.4.2. Dans son avis relatif à l'avant-projet de loi qui a donné lieu à la loi sur le statut unique, la section de législation du Conseil d'État a souligné :

« Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 64 508 euros au moment de l'entrée en service (ci-après : les employés supérieurs), les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent également être fixés par convention ' conclue au plus tard au moment de l'entrée en service ' (article 82, § 5, actuel, de la loi du 3 juillet 1978). Par conséquent, on pourrait considérer que l'article 68, alinéa 3, en projet, porte atteinte aux droits acquis des employés supérieurs qui sont entrés en service avant le 31 décembre 2013 et qui à ce moment ont fixé par convention avec leur employeur, un délai de préavis valable mais qui ne sont licenciés par cet employeur qu'après le 1er janvier 2014 » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 121).

B.4.3. En réponse à cet avis, il est dit, dans les travaux préparatoires :

« En ce qui concerne la remarque du Conseil d'Etat relative à l'article 68, il convient de se rappeler que cette disposition fait partie de la mesure transitoire tenant compte des attentes légitimes des parties dont le contrat de travail a été conclu et exécuté avant le 1er janvier 2014. Une attente légitime consiste en ce que les clauses convenues soient respectées. Toutes les clauses valables existant au 31 décembre 2013 restent donc inchangées et c'est sur cette base que les droits sont déterminés pour le passé. Cet exposé des motifs prévoit que la disposition forfaitaire relative au délai de préavis sert en fait uniquement à éviter des négociations au 31 décembre 2013 pour le groupe cible où, en vertu de la législation actuelle, le préavis doit être négocié à la fin du contrat de travail. Elle sert donc à créer une uniformité. Elle ne vaut pas pour les travailleurs bénéficiant déjà d'une sécurité sur la base d'accords conventionnels passés antérieurement » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 44).

Dans le même sens, il est souligné, dans le rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales, en ce qui concerne le calcul de la première partie du délai de préavis :

« Si, pour ces employés supérieurs, le délai de préavis est fixé par un contrat valable conclu antérieurement, ce dernier devra effectivement être respecté » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/004, p. 6).

B.5.1. Il ressort des travaux préparatoires précités que le législateur a voulu tenir compte, pour les employés supérieurs également, des clauses de préavis valablement convenues lorsqu'il s'agit de calculer la première partie du délai de préavis. Le texte clair et univoque de l'article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique fixe toutefois le délai de préavis à un mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de trois mois, et n'admet aucune exception à cet égard.

B.5.2. Le sens d'une disposition législative ne peut être infléchi en faisant prévaloir sur le texte clair de cette disposition des déclarations qui ont précédé son adoption.

La thèse du Conseil des ministres selon laquelle le juge *a quo* fonderait sa question sur une interprétation erronée de la disposition en cause ne saurait dès lors être suivie.

B.6.1. Comme il est dit en B.1.8 et en B.4.3, en adoptant la disposition en cause, le législateur visait, d'une part, à éviter que les employés supérieurs doivent encore, au moment de la rupture du contrat, négocier le délai de préavis concernant l'ancienneté de service acquise au 31 décembre 2013 et, d'autre part, à tenir compte des attentes légitimes de l'employeur et du travailleur en ce qui concerne l'ancienneté de service acquise à cette date.

B.6.2. Eu égard à ces objectifs, le législateur se base sur un critère de distinction objectif mais dénué de pertinence, en ce qu'il ne prévoit pas, à l'égard des employés supérieurs qui avaient conclu, avant le 1er janvier 2014, une convention relative au délai de préavis à respecter, que cette convention puisse être appliquée pour le calcul de la première partie du délai de préavis, alors que de telles conventions peuvent être prises en compte pour les travailleurs visés à l'article 68, alinéa 2, de la loi sur le statut unique. Étant donné les objectifs précités, il n'est pas pertinent non plus de traiter tous les employés supérieurs de la même manière, qu'ils aient ou non conclu avec leur employeur, avant le 1er janvier 2014, une convention relative au délai de préavis à respecter.

En effet, le régime d'exception prévu par l'article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique s'applique également aux cas dans lesquels il existe une sécurité contractuelle en ce qui concerne les délais de préavis à observer et auxquels ce régime n'était donc pas censé s'appliquer, selon les travaux préparatoires clairs sur ce point.

B.6.3. Partant, l'article 68, alinéa 3, en cause, de la loi sur le statut unique n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'à l'égard des employés supérieurs, il ne permet pas, pour le calcul de la première partie du délai de préavis liée à l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, l'application d'une clause de préavis valable à cette date.

B.7. Dans la mesure précisée en B.6.3, les questions préjudicielles appellent une réponse affirmative.

B.8. Dès lors que le constat de la lacune est exprimé en des termes suffisamment précis et complets qui permettent l'application de la disposition en cause dans le respect des normes de référence sur la base desquelles la Cour exerce son contrôle, il appartient au juge *a quo* de mettre fin à la violation de ces normes, dans l'attente de l'intervention du législateur.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 68, alinéa 3, de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement viole les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'à l'égard des employés supérieurs, il ne permet pas, pour le calcul de la première partie du délai de préavis liée à l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, l'application d'une clause de préavis valable à cette date.

Ainsi rendu en langue néerlandaise et en langue française, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 6 juin 2019.

Le greffier,

Le président,

F. Meersschaut

A. Alen