

Numéros du rôle : 388 - 405 - 421
Arrêt n° 56/93 du 8 juillet 1993

ARRET

En cause : les questions préjudicielles posées par le tribunal du travail d'Anvers par jugement du 5 février 1992, en cause de Marc Hansen contre la s.a. EOS Coach Manufacturing Company, par le tribunal du travail de Gand par jugement du 27 mars 1992, en cause de Patricia Van Nieuwenhuyse contre la s.p.r.l. Loventex, et par le tribunal du travail de Bruxelles par jugement du 15 juin 1992, en cause de Véronique Deronde contre l'a.s.b.l. Aide familiale.

La Cour d'arbitrage,

composée des présidents F. Debaedts et M. Melchior, et des juges L. De Grève, K. Blanckaert, L.P. Suetens, L. François, P. Martens, Y. de Wasseige, J. Delruelle et G. De Baets, assistée du greffier L. Potoms, présidée par le président F. Debaedts,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet*

a. Par jugement du 5 février 1992, la troisième chambre du tribunal du travail d'Anvers a posé la question préjudicielle suivante :

« 1. La règle légale prévue à l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978, en tant qu'elle accorde aux employés des délais de préavis plus longs que ceux inscrits dans la règle prévue à l'article 82, § 2, de la même loi, institue-t-elle, par comparaison avec cet article 82, § 2, de la loi du 3 juillet 1978, une discrimination illicite contraire aux articles 6 et *6bis* de la Constitution ?

2. La règle légale prévue à l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 institue-t-elle une discrimination illicite par rapport à la règle légale relative aux délais de préavis pour ouvriers prévue à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 ? »

Cette affaire est inscrite sous le numéro 388 du rôle.

b. Par jugement du 27 mars 1992, la quatrième chambre du tribunal du travail de Gand a posé la question préjudicielle suivante :

« Les articles 59, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et 82, § 2, de cette même loi sont-ils contraires aux articles 6 et *6bis* de la Constitution, en tant qu'ils fixent à 28 jours le délai de préavis à observer par l'employeur vis-à-vis d'un travailleur ayant une rémunération annuelle ne dépassant pas 650.000 francs et une ancienneté d'au moins 5 ans mais ne dépassant pas 10 ans, s'il s'agit d'un ouvrier, c'est-à-dire le travailleur visé à l'article 2 de la loi, et à 6 mois, s'il s'agit d'un employé, c'est-à-dire le travailleur visé à l'article 3 de la loi ? »

Cette affaire est inscrite sous le numéro 405 du rôle.

c. Par jugement du 15 juin 1992, la deuxième chambre du tribunal du travail de Bruxelles a posé la question préjudicielle suivante :

« La distinction opérée entre les employés et les ouvriers dans la loi belge relative aux contrats de travail en ce qui concerne les délais de préavis à respecter en cas de licenciement, telle qu'elle apparaît entre autres dans les articles 59 et 82 de la loi du 3 juillet 1978, viole-t-elle les principes d'égalité et de non-discrimination établis par les articles 6 et *6bis* de la Constitution belge ? »

Cette affaire est inscrite sous le numéro 421 du rôle.

d. Par ordonnance du 9 mars 1993, la Cour a reformulé comme suit les trois questions préjudicielles :

« Les articles 59 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violent-ils les articles 6 et *6bis* de la Constitution, en tant qu'ils fixent un délai différent pour le préavis donné à un ouvrier et à un employé ayant l'un et l'autre la même ancienneté, et les paragraphes 2 et 3 de l'article 82 de la même loi violent-ils les articles 6 et *6bis* de la Constitution, en tant qu'ils fixent un délai différent pour le préavis donné par l'employeur aux employés selon que la rémunération annuelle est ou non supérieure à 650.000 francs ? ».

II. *Les faits et la procédure antérieure*

a. Dans l'affaire portant le numéro 388 du rôle, le demandeur Marc Hansen, représentant, a assigné la défenderesse, la s.a. EOS Coach Manufacturing Company, devant le tribunal du travail d'Anvers en vue du paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité d'éviction, de commissions non perçues, d'un pécule de vacances, d'une indemnité pour jours fériés ainsi que d'une indemnité pour frais, et en vue de la délivrance de documents sociaux, pour cause de cessation immédiate du contrat de travail à compter du 31 août 1990, date de la lettre de préavis. La défenderesse a cité le demandeur en référé pour obtenir la restitution de la voiture de société. Eu égard à leur connexité, le tribunal du travail a joint les deux affaires.

Dans sa décision de renvoi, le tribunal du travail a estimé que le licenciement immédiat du demandeur n'était pas justifié par un motif grave valablement notifié.

Lors de l'examen de la demande de paiement de l'indemnité de préavis, en tant qu'il s'agissait du montant de cette indemnité, la défenderesse a fait valoir que l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail instaure une discrimination injustifiée par rapport à la règle, établie dans la même loi, qui prévoit des délais de préavis beaucoup plus courts pour les ouvriers (article 59 de la loi relative aux contrats de travail) et pour les employés ayant une rémunération moins élevée (article 82, § 2, de la même loi), en sorte que l'application de cette disposition devait être refusée pour cause de contradiction avec les articles 6 et *6bis* de la Constitution. Après s'être prononcé sur toutes les autres demandes et avant de statuer au fond sur l'action en paiement d'une indemnité de préavis, le tribunal du travail a soumis à la Cour la question préjudicielle susmentionnée.

b. Dans l'affaire portant le numéro 405 du rôle, la demanderesse Patricia Van Nieuwenhuysse, patronnière, a assigné la défenderesse, la s.p.r.l. Loventex, devant le tribunal du travail de Gand en vue du paiement d'une indemnité de préavis par suite de rupture immédiate de son contrat de travail pour motif grave. A cette demande est venue s'ajouter une action en paiement d'un complément au double pécule de vacances. Après avoir constaté, d'une part, que la demanderesse n'avait pas pu démontrer qu'elle était occupée comme employée et non comme ouvrière et, d'autre part, que le motif grave du licenciement n'était pas établi, le tribunal du travail a estimé que la défenderesse avait résilié le contrat de travail de manière irrégulière et était redevable d'une indemnité de préavis équivalente à la rémunération due pour le délai de préavis qui n'avait pas été respecté.

Confronté au fait qu'en sa qualité d'ouvrière, la demanderesse a droit à une indemnité de préavis correspondant à 28 jours de salaire, alors qu'en tant qu'employée elle aurait pu prétendre à une indemnité de préavis correspondant à six mois de rémunération, le tribunal du travail a considéré qu'il y avait lieu de poser d'office la question susdite, et ce en dépit de la constatation que la demande puisse être déclarée fondée à concurrence du montant correspondant à son indemnité de préavis en tant qu'ouvrière, qui lui revient quelle que soit la réponse de la Cour.

c. Dans l'affaire portant le numéro 421 du rôle, la demanderesse Véronique Deronde, aide familiale et aide senior, a assigné la défenderesse, l'a.s.b.l. Aide familiale, devant le tribunal du travail de Bruxelles en vue du paiement d'une indemnité de préavis correspondant à six mois de rémunération (indemnité de préavis applicable à un employé, qualification revendiquée par la demanderesse en raison de son travail principalement d'ordre intellectuel), après qu'elle eut été licenciée par la défenderesse moyennant observation du délai de préavis applicable aux ouvriers (en l'occurrence 28 jours).

Après avoir estimé que les parties n'apportaient pas suffisamment d'éléments concrets et précis faisant apparaître que la demanderesse fournissait en l'espèce un travail principalement d'ordre intellectuel et après que la demanderesse eut dénoncé dans ses conclusions écrites la nature discriminatoire de la distinction opérée aux articles 2, 3, 59 et 82 de la loi sur les contrats de travail, le tribunal du travail a jugé utile de soumettre à la Cour la question préjudicielle susmentionnée.

III. *La procédure devant la Cour*

A. *L'affaire portant le numéro 388 du rôle*

La Cour a été saisie de la question préjudicielle par la transmission d'une expédition de la décision de renvoi précitée, reçue au greffe le 24 février 1992.

Par ordonnance du même jour, le président en exercice a désigné les juges du siège conformément aux articles 58 et 59 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage.

Les juges-rapporteurs ont estimé n'y avoir lieu en l'espèce de faire application des articles 71 et suivants de la prédite loi spéciale.

La décision de renvoi a été notifiée conformément à l'article 77 de la loi spéciale, par lettres recommandées à la poste le 4 mars 1992.

L'avis prescrit par l'article 74 de la loi susdite a été publié au *Moniteur belge* du 11 mars 1992.

La Landelijke Bediendencentrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel, ci-après « L.B.C.-N.V.K. », organisation représentative de travailleurs affiliée à la C.S.C., établie à 2000 Anvers, Beggaardenstraat 1, et son secrétaire général Lucien Stragier, employé, demeurant à 9140 Elversele, Nieuwe steenweg 88, ainsi que le Syndicat des employés, techniciens et cadres, organisation représentative de travailleurs affiliée à la F.G.T.B., établi à 1000 Bruxelles, rue Haute 42, ci-après « S.E.T.Ca. », et son président Karel Boeykens, employé, demeurant à 2600 Anvers, de Roest d'Alkemadelaan 9, ont introduit un mémoire par lettre recommandée à la poste le 9 avril 1992.

Richard Lingier, ouvrier magasinier portuaire en chômage, demeurant à 2180 Anvers, Kardelaan 104, a introduit un mémoire par lettre recommandée à la poste le 9 avril 1992.

Par lettre du 10 avril 1992, la s.a. A.C.S., dont le siège social est établi à 2040 Anvers, Scheldelaan, quai 499-503, inscrite au registre du commerce d'Anvers sous le numéro 182370, s'est opposée à l'intervention de Richard Lingier, par l'organe de son conseil, Me W. Henderickx.

La s.a. EOS Coach Manufacturing Company, précédemment la s.a. LAG-Bus Manufacturing Company, dont

le siège social est établi à 3960 Bree, Industrieterrein Kanaal Noord 15, inscrite au registre du commerce de Tongres sous le numéro 63069, a introduit un mémoire par lettre recommandée à la poste le 16 avril 1992.

Le Conseil des ministres, représenté par le Premier ministre, dont le cabinet est établi à 1000 Bruxelles, rue de la Loi 16, a introduit un mémoire par lettre recommandée à la poste le 17 avril 1992.

Marc Hansen, employé, demeurant à 3020 Herent, Lange Hof 5, a introduit un mémoire par lettre recommandée à la poste le 21 avril 1992.

Les mémoires précités ont été notifiés aux parties conformément à l'article 89 de la loi spéciale du 6 janvier 1989, par lettres recommandées à la poste le 16 septembre 1992.

B. *L'affaire portant le numéro 405 du rôle*

La Cour a été saisie de la question préjudicielle par la transmission d'une expédition de la décision de renvoi précitée, reçue au greffe le 7 avril 1992.

Par ordonnance du même jour, le président en exercice a désigné les juges du siège conformément aux articles 58 et 59 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage.

Les juges-rapporteurs ont estimé n'y avoir lieu en l'espèce de faire application des articles 71 et suivants de la prédite loi spéciale.

La décision de renvoi a été notifiée conformément à l'article 77 de la loi spéciale, par lettres recommandées à la poste du 29 avril 1992.

L'avis prescrit par l'article 74 de la loi susdite a été publié au *Moniteur belge* du 8 mai 1992.

Le Conseil des ministres, représenté par le Premier ministre, dont le cabinet est établi à 1000 Bruxelles, rue de la Loi 16, a introduit un mémoire par lettre recommandée à la poste le 11 juin 1992.

Le mémoire précité a été notifié aux parties conformément à l'article 89 de la loi spéciale du 6 janvier 1989, par lettres recommandées à la poste le 29 avril 1993.

C. *Les affaires jointes portant les numéros 388 et 405 du rôle*

Par ordonnance du 27 mai 1992, la Cour a joint les affaires portant les numéros 388 et 405 du rôle.

Par ordonnance du 27 mai 1992, le président J. Delva a soumis l'affaire à la Cour réunie en séance plénière.

Par ordonnances du 18 juin 1992 et du 7 janvier 1993, la Cour a prorogé respectivement jusqu'au 24 février 1993 et jusqu'au 24 août 1993 le délai dans lequel l'arrêt doit être rendu.

L'ordonnance de jonction a été notifiée aux parties par lettres recommandées à la poste le 16 septembre 1992.

La Landelijke Bediencentrale et crts, la s.a. EOS Coach Manufacturing Company, Richard Lingier et le Conseil des ministres ont chacun introduit un mémoire en réponse par lettre recommandée à la poste, respectivement le 16 pour les premiers nommés, et le 19 octobre 1992 pour les autres.

Le Président J. Delva ayant été admis à l'éméritat et Monsieur F. Debaedts ayant été choisi comme président de la Cour, le juge G. De Baets a été désigné comme juge du siège par ordonnance du 2 février 1993.

Conformément à la décision de la Cour de la même date, le juge G. De Baets est rapporteur dans ces affaires.

D. *L'affaire portant le numéro 421 du rôle*

La Cour a été saisie de la question préjudicielle par la transmission d'une expédition de la décision de renvoi précitée, reçue au greffe le 24 juin 1992.

Par ordonnance du même jour, le président en exercice a désigné les juges du siège conformément aux articles 58 et 59 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage.

Les juges-rapporteurs ont estimé n'y avoir lieu en l'espèce de faire application des articles 71 et suivants de la précitée loi spéciale.

La décision de renvoi a été notifiée conformément à l'article 77 de la loi spéciale, par lettres recommandées à la poste le 25 septembre 1992.

L'avis prescrit par l'article 74 de la loi susdite a été publié au *Moniteur belge* du 29 septembre 1992.

Richard Lingier, précité, et Herman Peeters, ouvrier magasinier portuaire, demeurant à 2840 Rumst, Overwinningstraat 17, ont chacun introduit un mémoire par lettre recommandée à la poste le 26 septembre 1992.

La s.a. EOS Coach Manufacturing Company, précitée, a introduit un mémoire par lettre recommandée à la poste le 29 octobre 1992.

Le Conseil des ministres, représenté par le Premier ministre, précité, a introduit un mémoire par lettre recommandée à la poste le 30 octobre 1992.

L'a.s.b.l. Aide familiale, dont le siège social est établi à 1210 Bruxelles, rue de la Poste 111, a introduit un mémoire par lettre recommandée à la poste le 9 novembre 1992.

Les mémoires précités ont été notifiés aux parties conformément à l'article 89 de la loi spéciale du 6 janvier 1989, par lettres recommandées à la poste le 16 décembre 1992.

Par ordonnance du 8 décembre 1992, la Cour a prorogé jusqu'au 24 juin 1993 le délai dans lequel l'arrêt doit être rendu.

La s.a. EOS Coach Manufacturing Company, le Conseil des ministres ainsi que Richard Lingier et Herman Peeters ont chacun introduit un mémoire en réponse par lettre recommandée à la poste, respectivement le 15 pour les premiers nommés et le 18 janvier 1993 pour le dernier nommé, les lettres ayant été reçues au greffe les 18 et 19 janvier 1993.

E. *Les affaires jointes portant les numéros 388, 405 et 421 du rôle*

Par ordonnance du 9 mars 1993, la Cour a joint l'affaire portant le numéro 421 du rôle aux affaires portant les numéros 388 et 405 du rôle.

Par ordonnance du 9 mars 1993, la Cour

- a reformulé comme suit les questions préjudicielles pour les trois affaires jointes :

« Les articles 59 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violent-ils les articles 6 et *6bis* de la Constitution en tant qu'ils fixent un délai différent pour le préavis donné à un ouvrier et à un employé ayant l'un et l'autre la même ancienneté, et les paragraphes 2 et 3 de l'article 82 de la même loi violent-ils les articles 6 et *6bis* de la Constitution en tant qu'ils fixent un délai différent pour le préavis donné par l'employeur aux employés selon que la rémunération annuelle est ou non supérieure à 650.000 francs ? ».

- a déclaré les affaires en état;

- a fixé l'audience au 1er avril 1993.

Ces ordonnances du 9 mars 1993 ont été notifiées aux parties et à leurs avocats par lettres recommandées à la poste le 10 mars 1993.

A l'audience du 1^{er} avril 1993 :

- ont comparu :

. Me E. Vervaeke, avocat du barreau d'Anvers, pour M. Hansen;

. Me W. Rauws, avocat du barreau d'Anvers, pour la s.a. Eos Coach Manufacturing Company;

. Me F. De Keersmaecker, avocat du barreau de Bruxelles, pour l'a.s.b.l. Aide familiale;

. Me L. Lenaerts, avocat du barreau d'Anvers, pour la L.B.C.-N.V.K., le S.E.T.Ca., L. Stragier et K. Boeykens;

. Me H. Schyvens, avocat du barreau d'Anvers, pour R. Lingier en H. Peeters;

. Me P. Peeters, avocat du barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;

- les juges-rapporteurs G. De Baets et L. François ont fait rapport;

- les avocats précités ont été entendus;

- les affaires ont été mises en délibéré.

La procédure s'est déroulée conformément aux articles 62 et suivants de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, relatifs à l'emploi des langues devant la Cour.

IV. *En droit*

En ce qui concerne le mémoire de la partie Hansen

A.1. Dans son mémoire en réponse relatif aux affaires 388 et 405, la s.a. EOS Coach Manufacturing Company soulève l'irrecevabilité du mémoire de Marc Hansen, qui est parvenu au greffe le 22 avril 1992, c'est-à-dire en dehors du délai de forclusion de 45 jours fixé à l'article 85, alinéa 1er, de la loi spéciale du 6 janvier 1989.

B.1.1. L'article 85 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage dispose que « dans les 45 jours de la réception des notifications faites par le greffier en vertu des articles 76, 77 et 78 (...) les personnes destinataires de ces notifications », parmi lesquelles les parties en cause devant la juridiction qui a pris la décision de renvoi, visées à l'article 77, peuvent adresser un mémoire à la Cour. Ce délai peut être abrégé ou prorogé par ordonnance motivée du président.

B.1.2. La notification a été portée à la connaissance de la partie Hansen le 5 mars 1992. La partie Hansen a introduit un mémoire par lettre recommandée à la poste le 21 avril 1992. Etant donné que le 19 avril 1992, dernier jour du délai visé à l'article 85, était, tout comme le jour suivant, un jour férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Le mémoire de la partie Hansen envoyé sous pli recommandé à la poste le 21 avril 1992 est recevable.

En ce qui concerne la recevabilité des interventions

Quant au mémoire de Richard Lingier et de Herman Peeters

A.2.1. Richard Lingier fonde la recevabilité de son intervention sur le fait qu'il justifie d'un intérêt : il est en effet impliqué dans une procédure l'opposant à son ancien employeur, à charge duquel le tribunal du travail d'Anvers a été saisi d'une action en paiement d'une indemnité de préavis de 24 mois par suite de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée. Dans l'instance principale, il a demandé l'envoi à la Cour d'une question préjudicielle ayant le même objet que les deux questions préjudicielles actuellement soumises.

Richard Lingier est conscient du fait que l'article 87, §§ 1er et 2, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage réserve la faculté d'une intervention aux personnes justifiant d'un intérêt dans la procédure en cours devant la juridiction qui a ordonné la décision de renvoi, mais il estime que ces dispositions violent elles-mêmes le principe d'égalité garanti par les articles 6 et 6bis de la Constitution. Richard Lingier soulève dès lors une question préjudicielle en la matière.

A.2.2. Par lettre du 10 avril 1992, la partie défenderesse dans l'instance principale, la s.a. A.C.S., fait savoir

qu'elle s'oppose à cette intervention, dans la mesure où elle n'en a pas été informée par la partie adverse et où elle ne disposait plus de suffisamment de temps, au moment où elle a été avisée de cette intervention, pour intervenir elle-même dans la procédure engagée devant la Cour. Elle souligne en outre que le juge de l'instance principale a rejeté la demande de Richard Lingier visant à l'envoi d'une question à la Cour.

A.2.3. Dans leur mémoire en réponse, la L.B.C.-N.V.K. et le S.E.T.Ca. soulèvent également l'irrecevabilité de l'intervention de Richard Lingier. Ils estiment, d'une part, que cette intervention porte atteinte à la compétence réservée aux juridictions de poser une question préjudicielle dans l'instance principale où Richard Lingier est impliqué et, d'autre part, que l'égalité des parties litigantes dans l'instance principale où Richard Lingier est impliqué en tant que partie se trouve violée. De surcroît, Richard Lingier n'est en tout état de cause pas compétent pour soumettre à la Cour une nouvelle question préjudicielle.

A.2.4. Le Conseil des ministres estime lui aussi que la Cour n'est pas compétente pour connaître de « la contestation préjudicielle » relative à la compatibilité de l'article 87, § 1er, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage avec les articles 6 et *6bis* de la Constitution.

A.2.5. Dans son mémoire en réponse, Richard Lingier maintient son point de vue quant à la recevabilité de l'intervention et souligne qu'il a au moins autant d'intérêt à intervenir dans la procédure devant la Cour que la L.B.C.-N.V.K., le S.E.T.Ca., Lucien Stragier et Karel Boeykens.

La partie défenderesse dans l'instance principale concernée a également eu la possibilité, à la suite de la publication de l'avis au *Moniteur belge*, d'intervenir elle-même dans la procédure devant la Cour, en sorte qu'il ne peut être question d'une violation de ses droits. Richard Lingier estime en outre que la Cour peut elle-même être considérée comme une juridiction devant laquelle une question préjudicielle peut être soulevée, en sorte que la Cour est tenue de répondre à une question préjudicielle formulée au cours d'une procédure dont elle est saisie.

A.2.6. Herman Peeters fonde la recevabilité de son intervention sur le fait qu'il justifie d'un intérêt : il est en effet impliqué dans un procès l'opposant à son ancien employeur - le même employeur que celui de Richard Lingier -, contre lequel une action a également été intentée devant le tribunal du travail d'Anvers en vue de l'obtention d'une indemnité de préavis de 24 mois pour rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée. Herman Peeters reprend tous les arguments de Richard Lingier et soulève aussi une nouvelle question préjudicielle.

B.2.1. L'article 87, § 1er, de la loi spéciale sur la Cour d'arbitrage dispose que lorsque la Cour statue, à titre préjudiciel, sur les questions visées à l'article 26, toute personne justifiant d'un intérêt dans la cause soumise à la juridiction qui ordonne le renvoi peut adresser un mémoire à la Cour dans les trente jours de la publication prescrite par l'article 74 et est, de ce fait, réputée partie au litige.

B.2.2. Dans ce qu'ils appellent une « question » ou « contestation préjudicielle », Richard Lingier et Herman Peeters considèrent que l'article 87 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage viole les principes d'égalité et de non-discrimination garantis par les articles 6 et *6bis* de la Constitution en tant que son paragraphe 1er dispose que toute personne souhaitant intervenir dans une procédure préjudicielle devant la Cour doit justifier d'un intérêt dans la cause soumise à la juridiction qui ordonne le renvoi.

B.2.3. Richard Lingier et Herman Peeters font valoir qu'ils sont impliqués dans d'autres procédures les opposant à leur ancien employeur, dans le cadre desquelles ils ont demandé qu'une question identique soit posée à la Cour, de sorte qu'ils auraient un intérêt à intervenir devant celle-ci.

B.2.4. La contestation ainsi soulevée s'analyse non comme une véritable question préjudicielle, mais comme une contestation incidente que Richard Lingier et Herman Peeters soulèvent devant la Cour. Celle-ci, compétente pour connaître d'un recours ou d'une question préjudicielle portant sur la compatibilité d'une loi avec les articles 6 et *6bis* de la Constitution, l'est également pour vérifier, à titre incident, celle de l'article 87, § 1^{er}, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage avec les dispositions constitutionnelles précitées.

La Cour doit dès lors examiner la contestation soulevée dans la présente affaire par Richard Lingier et Herman Peeters.

B.2.5. La loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage a organisé l'intervention volontaire d'un tiers dans la procédure relative à une question préjudicielle. Seule une personne répondant aux deux conditions prescrites par l'article 87, § 1^{er}, peut, le cas échéant, être réputée partie à une question préjudicielle pendante devant la Cour. Cette personne doit :

- justifier d'un intérêt dans la cause soumise à la juridiction qui a ordonné le renvoi et
- avoir adressé un mémoire à la Cour dans le délai prescrit.

B.2.6. L'article 87, § 1er, crée une différence de traitement entre les personnes justifiant d'un intérêt dans la cause soumise à la juridiction qui ordonne le renvoi et les personnes qui peuvent justifier d'un intérêt dans des procédures analogues.

B.2.7. La différence de traitement qui résulte de l'article 87, § 1er, se justifie si l'on prend en considération les conditions du renvoi préjudiciel et l'autorité de chose jugée de l'arrêt rendu sur question préjudicielle. C'est au juge saisi d'un litige qu'il appartient de saisir la Cour. L'article 26 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 détermine les cas dans lesquels le juge est tenu de saisir la Cour et les cas dans lesquels il n'y est pas tenu. L'article 28 de cette même loi dispose : « La juridiction qui a posé la question préjudicielle, ainsi que toute autre juridiction appelée à statuer dans la même affaire sont tenues, pour la solution du litige à l'occasion duquel ont été posées les questions visées à l'article 26, de se conformer à l'arrêt rendu par la Cour d'arbitrage. »

Dès lors qu'il limitait la portée de l'arrêt rendu sur question préjudicielle au litige à l'occasion duquel a été posée la question, le législateur pouvait limiter l'intervention devant la Cour aux personnes pouvant intervenir dans ce litige. Sans doute est-il exact que l'arrêt rendu sur question préjudicielle pourrait avoir un effet indirect sur des litiges comparables puisque le juge saisi pourrait estimer ne pas devoir poser une question à la Cour parce que celle-ci a déjà statué sur une question ayant le même objet. Rien n'empêche cependant les parties de développer des arguments devant ce juge pour le convaincre de poser à son tour une question à la Cour.

B.2.8. L'article 87, § 1er, ne viole donc pas les articles 6 et *6bis* de la Constitution en ce qu'il n'autorise pas l'intervention de personnes qui, comme Richard Lingier et Herman Peeters, ne justifient pas d'un intérêt dans la cause soumise à la juridiction qui ordonne le renvoi.

B.2.9. Les mémoires en intervention et les mémoires en réponse de Richard Lingier et Herman Peeters sont irrecevables.

Quant au mémoire de la « Landelijke Bediendencentrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel », du Syndicat des employés, techniciens et cadres, de Lucien Stragier et de Karel Boeykens

A.3.1. La L.B.C.-N.V.K., le S.E.T.Ca., Lucien Stragier et Karel Boeykens considèrent que la question soulevée quant à la nature discriminatoire des délais de préavis légalement octroyés aux employés affecte les intérêts collectifs et corporatifs du groupe des employés. Ils estiment pouvoir intervenir dans la présente procédure, par référence à la doctrine relative à l'intérêt corporatif et aux effets d'arrêts rendus à la suite de questions préjudicielles.

A.3.2. La s.a. EOS Coach Manufacturing Company estime irrecevable l'intervention de la L.B.C.-N.V.K., du S.E.T.Ca., de Lucien Stragier et de Karel Boeykens.

A.3.2.a. Pour ce qui concerne Lucien Stragier et Karel Boeykens, elle fait valoir qu'ils n'ont aucun intérêt à l'affaire portée devant le juge qui a ordonné le renvoi, que ce soit en leur qualité d'employé ou de représentant d'une organisation représentative de travailleurs.

A.3.2.b. En ce qui concerne la L.B.C.-N.V.K. et le S.E.T.Ca, la s.a. EOS renvoie aux effets d'un arrêt rendu sur question préjudicielle et déclare que ces parties n'ont pas d'intérêt collectif ou corporatif pour intervenir dans une procédure mue par une question préjudicielle. Elle estime que la L.B.C.-N.V.K. et le S.E.T.Ca. n'indiquent pas quels intérêts collectifs ou corporatifs ils poursuivent en fonction de leurs statuts; l'intérêt collectif prétendu se limite en outre aux intérêts individuels des membres. Enfin, la s.a. EOS Coach Manufacturing Company invoque le fait que la L.B.C.-N.V.K. et le S.E.T.Ca. n'ont pas la personnalité juridique et sont, en tant qu'associations de fait, incapables d'ester en justice. En tant qu'associations de fait, ils ne sont nullement associés à l'élaboration de la législation concernant la durée des délais de préavis, en sorte qu'ils ne peuvent agir devant la Cour à propos de questions préjudicielles relatives aux délais de préavis.

B.3.1. La L.B.C.-N.V.K., le S.E.T.Ca., Lucien Stragier et Karel Boeykens estiment que l'objet de la question préjudicielle touche aux intérêts collectifs et corporatifs de la catégorie des employés et pensent dès lors pouvoir intervenir dans la présente procédure.

B.3.2. Les associations de fait ne peuvent ester en justice que lorsque l'autorité reconnaît certaines compétences à ces organisations jouissant d'une existence sociale réelle.

Les organisations syndicales, qui sont des associations de fait, sont en principe dépourvues de la capacité requise pour intervenir devant la Cour dans une procédure préjudicielle. Aucune disposition légale n'a octroyé aux associations syndicales une telle capacité générale d'ester qui leur permette de défendre les intérêts collectifs et individuels d'un groupe de travailleurs, en

l'espèce la catégorie des employés, dans toute procédure contentieuse objective, en l'occurrence devant la Cour.

Bien que le mémoire de Marc Hansen renvoie explicitement au mémoire de la L.B.C.-N.V.K. et du S.E.T.Ca., ces organisations représentatives ne démontrent pas qu'elles auraient été chargées conjointement par le travailleur de défendre ses intérêts individuels dans une procédure devant une juridiction du travail. La simple référence aux intérêts collectifs et corporatifs de la catégorie des employés ne suffit dès lors pas pour pouvoir intervenir dans la procédure devant la Cour sur la base de l'article 87, § 1^{er}.

En tant qu'il est introduit par la L.B.C.-N.V.K. et le S.E.T.Ca., le mémoire en intervention est par conséquent irrecevable.

B.4. Lucien Stragier et Karel Boeykens invoquent leurs qualités d'employé et de représentant d'une organisation syndicale représentative.

En leur qualité d'employé, ces personnes n'indiquent pas en quoi elles justifient de l'intérêt requis en droit dans l'affaire pendante devant le juge qui a ordonné le renvoi, de sorte que leur intervention en cette qualité est irrecevable.

Ces mêmes personnes invoquent également leur qualité de représentant d'une organisation syndicale représentative. En cette qualité, elles assurent la défense des intérêts des employés. En agissant, à titre professionnel, pour défendre les intérêts des employés, Lucien Stragier et Karel Boeykens justifient, conformément à l'article 87, § 1^{er}, de la loi spéciale du 6 janvier 1989, de l'intérêt requis dans la cause devant la juridiction qui a ordonné le renvoi.

En ce qui concerne l'objet de la question préjudicielle

A.4.1. Lucien Stragier et Karel Boeykens considèrent qu'en posant la question préjudicielle, le juge de l'instance principale n'aurait pas seulement dû faire mention de l'article 59 de la loi relative aux contrats de travail mais aussi des articles 61 et 63 de la même loi. Selon eux, la Cour est dès lors tenue de procéder à un contrôle *in globo* et de reformuler au besoin la question.

A.4.2. EOS Coach Manufacturing Company fait valoir que la proposition de reformulation de la question faite

par Lucien Stragier et Karel Boeykens revient à étendre l'objet de la question préjudicielle, alors que c'est le juge qui a ordonné le renvoi et lui seul qui fixe l'objet de la question et que la Cour n'est pas compétente pour modifier celui-ci.

En ce qui concerne le moyen dirigé contre les articles 59 et 82 de la loi relative aux contrats de travail

Point de vue de Lucien Stragier et Karel Boeykens

A.5.1. Lucien Stragier et Karel Boeykens font observer que la loi relative aux contrats de travail avait pour but non seulement de coordonner la législation existante qui était respectivement applicable aux ouvriers et aux employés, mais aussi d'harmoniser cette législation en définissant les notions d'« ouvrier » et d'« employé ». Quelles que soient les discussions auxquelles l'application du critère du travail fourni a pu donner lieu, la distinction entre les deux catégories de travailleurs gouverne non seulement l'ensemble du droit du travail et notamment le droit collectif du travail, mais aussi la législation sur la sécurité sociale et l'organisation des juridictions du travail. L'institution de ces deux catégories est en tout cas admissible et résiste au contrôle de comparabilité.

A.5.2. Selon Lucien Stragier et Karel Boeykens, le traitement distinct des deux catégories de travailleurs poursuit des buts légitimes et objectifs. Les deux buts que le législateur s'était fixés lors de l'élaboration de la loi relative aux contrats de travail, à savoir la catégorisation et l'harmonisation, sont objectifs, légitimes et non contradictoires. Pour l'appréciation de l'équilibre que le législateur a recherché entre les deux catégories, on ne saurait négliger la composante historique : au fil des années, l'on s'est efforcé de rapprocher les statuts juridiques des ouvriers et des employés. La loi de 1978 relative aux contrats de travail a explicitement rendu possible une harmonisation plus poussée des deux statuts en prévoyant la faculté d'apporter ultérieurement des modifications aux délais de préavis. Néanmoins, le législateur restait conscient des inconvénients éventuels d'une assimilation ou d'une systématisation excessive. Il a donc plutôt choisi la voie d'un rapprochement progressif, compte tenu de l'interchangeabilité des fonctions et du caractère relatif du besoin de stabilité d'emploi.

A.5.3. Dans la loi relative aux contrats de travail, le législateur a tenu compte de l'évolution sociale qui fait que la distinction entre travail intellectuel et travail manuel n'apparaît plus comme évidente, en donnant notamment au Roi la possibilité de modifier les délais de préavis des ouvriers « dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux », en sorte que, si les délais de préavis peuvent être fixés pour les employés supérieurs en fonction des éléments propres à la cause, on peut les modifier pour les ouvriers en fonction des nécessités du secteur économique concerné. Compte tenu de la différenciation instaurée *de facto* sur cette base et de l'article 63 de la loi sur les contrats de travail qui prévoit la possibilité d'octroyer aux ouvriers, en cas de licenciement abusif, une indemnité complémentaire correspondant à six mois de rémunération, il n'est certainement pas raisonnable d'affirmer que le législateur ait mis en oeuvre une différenciation insuffisante et instauré une réglementation disproportionnée.

Renvoyant à un arrêt du *Bundesverfassungsgericht* allemand fréquemment cité dans la doctrine et qui considère que les délais de préavis applicables en Allemagne aux ouvriers et aux employés sont discriminatoires et violent le principe d'égalité, les parties intervenantes font valoir, *primo*, que la Cour constitutionnelle allemande avait d'abord rejeté la distinction entre travailleur intellectuel et travailleur manuel qui jusqu'ici n'a pas encore été mise en cause en Belgique, *secundo*, que l'arrêt semble également suggérer qu'une distinction doit être maintenue entre les employés supérieurs et inférieurs, ce qui est déjà le cas en Belgique et, *tertio*, que la Cour constitutionnelle allemande a laissé au législateur jusqu'au 30 juin 1993 pour remédier par des mesures législatives à la discrimination constatée.

A.5.4. Lucien Stragier et Karel Boeykens rappellent que lorsqu'elle vérifie le respect du principe d'égalité, la Cour doit s'en tenir à un contrôle marginal. Etant donné que, si la réglementation devait être jugée discriminatoire, la question de savoir de quelle manière il faut réaliser l'uniformisation des délais de préavis des ouvriers et des employés revêt un caractère plus politique que strictement juridique et ne peut donc être réglée par la Cour, eu égard au principe de la séparation des pouvoirs, il y a lieu de conclure que l'appréciation de la discrimination alléguée excède manifestement les limites du contrôle marginal.

A.5.5. Concernant la nature du contrôle que doit exercer la Cour, Lucien Stragier et Karel Boeykens

soulignent que ce contrôle doit être limité aux dispositions légales contestées et ne peut en aucun cas être étendu à leur application par la jurisprudence, et ajoutent que la Cour, lorsqu'elle opère un contrôle de constitutionnalité, doit se replacer dans le temps, c'est-à-dire apprécier la norme litigieuse au moment de son adoption. La thèse selon laquelle le principe d'égalité comporterait aussi un « précepte d'action égalisatrice » dont il faudrait inférer que la Cour aurait malgré tout la possibilité de vérifier si une distinction conserve aujourd'hui son but légitime ne peut être retenue, concluent les parties intervenantes.

Point de vue de la s.a. EOS Coach Manufacturing Company

A.6.1. La s.a. EOS Coach Manufacturing Company considère que faute de poursuivre un objectif licite, la distinction en matière de délais de préavis pour ouvriers et employés viole le principe d'égalité. Le législateur n'a jamais mentionné un quelconque objectif pour justifier cette distinction, ni dans les différentes lois de 1954, ni dans la loi relative aux contrats de travail, et n'a donc jamais indiqué que par cette distinction il poursuivait un objectif licite. EOS Coach conteste l'intention que les autres parties prêtent au législateur qui a adopté la loi relative aux contrats de travail. Les statuts des employés et des ouvriers n'ont nullement été uniformisés ou harmonisés. La possibilité de prolonger les délais de préavis pour les ouvriers par le biais de mesures sectorielles existait déjà avant la loi sur les contrats de travail et n'a conduit que dans de rares cas à l'amélioration de la situation des ouvriers d'un secteur déterminé. Quelquefois, elle a même abouti à un raccourcissement des délais de préavis légalement prévus pour les ouvriers.

A.6.2. Le critère de distinction n'est objectif qu'en apparence, étant donné qu'il est en réalité tellement difficile à utiliser et tellement vague qu'il conduit, dans la jurisprudence, à des décisions incompréhensibles et arbitraires. Dès lors que le législateur ne poursuivait aucun but licite en opérant la distinction entre ouvriers et employés en matière de délais de préavis, le critère de distinction ne saurait, pour cette raison déjà, être pertinent. Le préavis et le délai de préavis ont en effet pour but de permettre au travailleur de chercher un autre emploi ou d'autres moyens d'existence. Au regard de ce but, la distinction entre ouvriers et employés est inopérante. Elle n'est non seulement pas justifiée par le critère de la nature du travail mais elle ne l'est pas davantage par le degré respectif de mobilité, qui n'est pas une cause mais bien plutôt une conséquence dommageable de ce traitement différent. D'autres critères sont bien plus pertinents pour établir une distinction en matière de délai de préavis. Vu les répercussions considérables de cette distinction, l'absence de toute justification objective en fonction du but et des effets de la mesure est d'autant plus inacceptable.

A.6.3. Si même on pouvait donner une justification objective et raisonnable pour la distinction instaurée par la loi, on devrait en tout état de cause constater que le principe d'égalité est violé parce que les moyens utilisés ne sont pas proportionnés au but poursuivi. La différence entre les délais de préavis applicables aux ouvriers et aux employés est beaucoup trop grande et cette disparité s'accroît à mesure qu'augmente l'ancienneté des intéressés. Il est opéré une distinction formelle de traitement entre les employés et les ouvriers dans les diverses branches du droit social, mais ce traitement différencié ne conduit pas à des discriminations matérielles du genre de celle qui concerne les délais de préavis. Le traitement inégal des ouvriers et des employés en matière de délais de préavis ne se trouve certainement pas compensé par

d'autres aspects de leur statut respectif tels la période d'essai, la clause de non-concurrence, les vacances annuelles, l'incapacité de travail ou la protection contre le licenciement abusif, la partie concernée observant à propos de ce dernier point que le licenciement des employés, même s'il repose sur d'autres motifs juridiques, n'est pas non plus discrétionnaire.

Point de vue du Conseil des ministres

A.7.1. Le Conseil des ministres déclare qu'il ressort des travaux préparatoires de la loi du 3 juillet 1978 que le législateur poursuivait deux objectifs. Tout d'abord, la compilation et la coordination des dispositions existantes à ce moment concernant l'essentiel des rapports contractuels régis par le droit du travail dans le secteur privé. Vu la nécessité d'une telle coordination, le législateur a choisi de régler par des modifications législatives ultérieures les problèmes encore pendants. En second lieu, une harmonisation a été recherchée en vue d'améliorer la protection et la sécurité juridiques, spécialement des ouvriers. A ce propos, il a été estimé que ce n'était pas tant la durée du délai de préavis que la motivation du licenciement qui pouvait offrir une protection adéquate aux travailleurs contre ou en cas de licenciement. Le législateur a décidé à cette fin de donner aux ouvriers la possibilité d'agir en justice en cas de licenciement abusif, cependant qu'était également prévue la faculté d'allonger les délais de préavis applicables aux ouvriers. En Belgique, l'objectif de la stabilité d'emploi des employés est réalisé en accordant à ceux-ci des délais de préavis importants fixés en fonction des difficultés de reclassement, étant donné que le licenciement des employés ne repose pas sur l'existence d'un motif réel et sérieux qui le justifierait. A l'étranger, par contre, l'objectif de la stabilité d'emploi est réalisé par l'obligation faite à l'employeur de motiver réellement et sérieusement le licenciement, tandis que les délais de préavis sont particulièrement courts.

A.7.2. Le critère de distinction entre ouvriers et employés revêt un caractère objectif. La distinction entre les deux statuts est basée exclusivement sur la nature du travail réellement fourni. Le juge du fond doit se prononcer sur la qualité du travailleur concerné en considérant les tâches réellement accomplies par celui-ci. La distinction est objective puisque seul joue ici le travail réellement fourni et non la qualification subjective donnée au contrat de travail par les parties. Le constat que ce critère n'offre pas, dans certains cas de figure, une totale certitude quant à la nature du travail fourni et, partant, quant au statut, est inopérant au regard de la constatation de la nature objective du critère de distinction.

A.7.3. Selon le Conseil des ministres, les dispositions légales visées ont également un caractère adéquat. L'interprétation des dispositions mentionnées dans la question préjudicielle ne saurait être dissociée des autres règles de droit qui régissent les statuts des ouvriers et des employés. Le Conseil des ministres considère notamment qu'il existe une égalité globale entre le statut d'ouvrier et celui d'employé dans les rapports gouvernés par le droit du travail et le droit social, et il dresse un inventaire des différences essentielles entre les deux statuts en faisant observer que les différences constatées sont tantôt en faveur des ouvriers, tantôt en faveur des employés. De nombreuses réglementations pour les ouvriers et les employés ont en outre été harmonisées dans divers secteurs du droit social (les mécanismes respectifs de protection contre le licenciement, l'indemnisation garantie en cas d'incapacité de travail, le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles, les dispositions du R.G.P.T., le remboursement des frais de transport et le système des pensions).

A.7.4. Le Conseil des ministres considère que le législateur a choisi, en connaissance de cause et après avoir pesé les différents intérêts en jeu, d'accorder plus d'importance à la nécessité d'une codification et d'une coordination qu'à un règlement exhaustif des problèmes de droit social. Etant donné cet objectif licite de la loi, les dispositions légales visées concernant la durée des délais de préavis n'apparaissent pas déraisonnables. Les mesures légales mises en cause constituent une phase dans l'évolution globale de la législation. La Cour peut tenir compte de ce contexte plus large lorsqu'elle contrôle au regard des principes d'égalité et de non-discrimination quelques dispositions isolées qui, par l'effet de la décision de renvoi, sont tirées de l'ensemble complexe des règles qui régissent la protection juridique et sociale des travailleurs.

A.7.5. Enfin, le Conseil des ministres souligne les conséquences qui résulteraient d'une décision de la Cour déclarant que les dispositions légales litigieuses violent les articles 6 et *6bis* de la Constitution. Il considère qu'une telle décision permettra à l'avenir à chacune des parties concernées de demander systématiquement que lui soient appliquées les dispositions les plus favorables. Le nivellement ne pourra dès lors pas toujours se faire au plus haut niveau de protection. Le juge du fond, qui ne peut refuser d'appliquer le droit, sera pour chaque cas tenu à la découverte du droit et obligé de s'ériger en législateur. En pareil cas, une intervention du législateur s'imposerait.

Point de vue de Marc Hansen

A.8. Marc Hansen partage le point de vue de Lucien Stragier et Karel Boeykens. La distinction établie entre ouvriers et employés repose sur des facteurs clairs, non fortuits et sur des critères objectifs et généraux. Elle trouve son fondement dans l'intérêt public ou général et revêt un caractère démocratique. Le traitement distinct est en rapport avec les besoins changeants et les caractéristiques propres aux différents groupes de travailleurs. En cas de perte d'emploi, les différentes catégories de travailleurs trouveront plus ou moins facilement un nouveau travail. Les diverses réglementations en matière de licenciement diffèrent selon les catégories dont on peut objectivement admettre que les unes pourront retrouver plus facilement et les autres plus difficilement un emploi équivalent en cas de licenciement, et selon le niveau de responsabilité assumé dans chaque sorte d'emploi.

Point de vue de l'a.s.b.l. Aide familiale

A.9. L'a.s.b.l. Aide familiale considère que la distinction entre les deux catégories de travailleurs réside dans l'accomplissement d'un travail principalement d'ordre manuel d'une part et d'ordre intellectuel d'autre part, ce qui est un élément objectif. Cette distinction ne se situe pas exclusivement sur le plan du calcul du délai de préavis mais également à d'innombrables autres niveaux. A côté de la nature du travail fourni, la plus grande mobilité des ouvriers est également une donnée objective dans ce traitement différent qui ne devient pas nécessairement discriminatoire du fait que, par suite de l'évolution historique, un certain nombre d'emplois de type manuel exigent un apport intellectuel toujours accru. C'est plutôt la répartition des différents travailleurs entre les deux catégories - ce qui est une question de fait laissée à l'appréciation des tribunaux - qui est sujette à l'évolution des temps, sans que ceci doive nécessairement conduire au caractère illicite de la distinction opérée sur le plan des délais de préavis.

En ce qui concerne le moyen dirigé contre la distinction opérée aux paragraphes 2 et 3 de l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail.

Point de vue de Lucien Stragier et Karel Boeykens

A.10. La distinction entre les employés inférieurs et supérieurs est justifiée : les employés inférieurs bénéficient des délais de préavis fixés par la loi relative aux contrats de travail, tandis que les délais de préavis des employés supérieurs sont fixés en tenant compte, au moment de la notification du congé, des chances d'obtenir rapidement un emploi équivalent et « des éléments propres à la cause », en quoi il y a lieu de considérer l'ancienneté, l'âge, l'importance de la fonction et le montant de la rémunération. Le juge n'est pas obligé, sur la base de l'article 82, § 3, d'accorder nécessairement un délai de préavis plus important pour des employés supérieurs. La seule question que le tribunal doit examiner est de savoir si l'intéressé aura ou non plus difficilement accès au marché de l'emploi qu'un employé inférieur. Le juge du fond peut dès lors sans aucun doute, compte tenu des éléments propres à la cause, accorder à un employé supérieur le délai de préavis fixé à l'article 82, § 2, pour les employés inférieurs. Selon les parties intervenantes, il ne peut être question ici de discrimination. La seule différence avec les employés inférieurs et les ouvriers est que pour ceux-ci, le législateur fixe lui-même de façon abstraite et forfaitaire le délai considéré comme raisonnable pour trouver rapidement un emploi équivalent.

Point de vue de la s.a. EOS Coach Manufacturing Company

A.11.1. Lorsqu'ils fixent les délais de préavis que les employeurs doivent respecter vis-à-vis des employés supérieurs, les juges octroient des délais beaucoup plus longs que ceux applicables aux employés inférieurs. Les

différentes formules qui sont utilisées pour le calcul de ces délais de préavis le prouvent du reste. Cette constatation découle d'ailleurs logiquement de la disposition légale qui prévoit que le délai de préavis octroyé aux employés supérieurs ne peut être plus court que celui applicable aux employés inférieurs. Les juges utilisent *de facto* leur pouvoir en vue d'accorder des délais de préavis beaucoup plus longs aux employés supérieurs. Ce régime applicable aux employés supérieurs conduit à une grande insécurité juridique et est générateur de conflits. La distinction légale a des conséquences très considérables notamment au niveau de la collaboration avec les employés licenciés, de l'organisation socio-économique ainsi que sur le plan financier, la réglementation aboutissant à des indemnités de licenciement énormes au détriment des employeurs de ces employés supérieurs. La distinction prétendue repose sur une discrimination illicite.

A.11.2. Il échet d'observer au premier chef que les travaux préparatoires ne font état d'aucun objectif que poursuivrait cette distinction. Il est totalement arbitraire de constater ou d'essayer de constater *a posteriori* l'existence d'un but prétendument licite. Il est dès lors démontré que le législateur, en opérant cette distinction, ne poursuivait aucun objectif légitime.

A.11.3. Le critère de distinction n'est pas davantage pertinent. Etant donné qu'en opérant cette distinction le législateur ne poursuivait aucun but, le critère de distinction doit nécessairement, pour cette seule raison, être considéré comme dépourvu de pertinence. Le but du droit au préavis et au délai de préavis dans le chef du travailleur consiste à donner à celui-ci la possibilité de trouver un autre emploi ou d'autres moyens d'existence. Il n'est pas prouvé que les employés dont la rémunération dépasse une certaine limite connaîtraient de plus grandes difficultés de reclassement que les employés dont le salaire est inférieur. On pourrait davantage s'attendre, d'un point de vue économique, à ce que, par suite du jeu de l'offre et de la demande sur le marché du travail, un salaire élevé soit le signe d'une plus forte demande des qualifications concernées et fasse plutôt entrevoir de meilleures possibilités de reclassement. Le critère de distinction de la rémunération est par conséquent totalement arbitraire et dénué de pertinence.

A.11.4. Le critère de distinction n'est pas susceptible non plus d'une justification objective et raisonnable. En matière de délai de préavis, la différence en faveur des employés supérieurs est à ce point importante qu'il ne peut *a fortiori* être question d'une distinction proportionnée au but poursuivi.

Point de vue du Conseil des ministres

A.12. Le Conseil des ministres objecte que le traitement différencié prévu aux paragraphes 2 et 3 de l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail ne viole pas les principes constitutionnels de l'égalité et de la non-discrimination, étant donné que ces dispositions n'instaurent pas en soi un traitement différent en ce qui concerne les délais de préavis que l'employeur doit respecter vis-à-vis des employés. En vertu de la terminologie utilisée dans la loi, les délais fixés pour les employés inférieurs sont également des délais minimums. Concernant les employés supérieurs, le paragraphe 3 prévoit que l'employeur est tenu de respecter au moins les délais de préavis fixés au paragraphe 2 sans avoir l'obligation d'octroyer à cette occasion des délais plus longs. En cas de contestation, le tribunal peut s'en tenir aux délais minimums légaux applicables aux employés inférieurs. Le traitement prétendument différent ne résulte dès lors pas des dispositions attaquées elles-mêmes. A titre subsidiaire, le Conseil des ministres ajoute que si la Cour considérait que les dispositions légales litigieuses contiennent bien un traitement différent des deux catégories d'employés, il faudrait observer que ces dispositions légales ne règlent toutefois qu'un aspect isolé de la protection juridique en matière de licenciement et que les employés subalternes peuvent invoquer pour certains aspects de leur statut des dispositions plus avantageuses que celles en vigueur pour les employés supérieurs.

En ce qui concerne les discriminations alléguées

B.5.1. Les questions préjudicielles portent sur la compatibilité avec les articles 6 et 6bis de

la Constitution de deux règles légales concernant le délai de préavis des travailleurs, à savoir celle contenue dans les articles 59 et 82 de la loi relative aux contrats de travail, en tant qu'elle fixe des délais de préavis différents pour les ouvriers et les employés ayant la même ancienneté, et celle contenue dans les paragraphes 2 et 3 de l'article 82 de la même loi, en tant qu'elle prévoit pour les employés des délais de préavis différents en fonction de leur rémunération annuelle.

B.5.2. L'article 59 dispose :

« Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

Le délai de préavis est fixé à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur, et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Ces délais sont doublés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

Ils doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours. »

L'article 82 dispose :

« § 1^{er}. 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 [650.000] francs, 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 [650.000] francs, 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 [650.000] francs sans excéder [1.300.000] francs, ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède [1.300.000] francs.

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

Par suite de leur adaptation à l'indice des prix à la consommation, les rémunérations annuelles mentionnées à l'article 82, §§ 2 et 3, s'élèvent actuellement à 838.000 et 1.675.000 francs (avis paru au *Moniteur belge* du 3 décembre 1992).

B.5.3. Les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie selon certaines catégories de personnes, pour autant que le critère de différenciation soit susceptible de justification objective et raisonnable. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause. Le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

Quant à la discrimination alléguée entre ouvriers et employés aux articles 59 et 82 de la loi relative aux contrats de travail

B.6.1. Il ressort des travaux préparatoires de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail que le législateur entendait coordonner en une seule loi les différentes lois relatives aux contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce, de domestique et d'étudiant, et apporter, moyennant quelques modifications dans les dispositions alors en vigueur, une plus grande uniformité dans les statuts des différentes catégories de travailleurs, sans toutefois que des réformes fondamentales fussent considérées comme envisageables (*Doc. parl.*, Sénat, 1977-1978, n° 258/2, p. 39; *Doc. parl.*, Chambre, 1977-1978, n° 293/4, p. 2).

Cette double préoccupation est apparue également à propos de la stabilité d'emploi, en ce que les dispositions légales applicables en la matière aux ouvriers et aux employés ont été coordonnées et - dans une moindre mesure - harmonisées quant aux modalités de résiliation du contrat de travail, à savoir pour ce qui est de la durée du délai de préavis et de la motivation du licenciement. A cet égard, le ministre déclarait devant la Commission de l'Emploi et du Travail de la Chambre :

«La différence de durée des délais de préavis entre ouvriers et employés ne sera vraisemblablement jamais comblée par un alignement sur la situation des seconds, parce qu'on se rend de plus en plus compte de ce que la stabilité d'emploi n'est pas réalisée par les longs délais de préavis accordés aux employés et serait mieux assurée par l'obligation de motiver le licenciement et le contrôle de ces motifs.

On relève toutefois à cet égard une tendance à l'allongement des délais de préavis légaux des ouvriers par des mesures sectorielles, qui ont porté le délai maximal de 56 jours à 112 jours.

Par ailleurs, les améliorations apportées aux dispositions légales concernant le licenciement abusif des ouvriers (art. 63) - qui impliquent une motivation *a posteriori* du licenciement et le contrôle judiciaire de ces motifs en cas de contestation - contribueront efficacement à assurer une meilleure stabilité de l'emploi.

On relève enfin que certaines conventions collectives de travail, après avoir constaté que les fonctions exercées par le personnel étaient devenues à prépondérance intellectuelle, à la suite de l'évolution dans leur secteur d'activité, stipulent que les relations contractuelles entre employeurs et travailleurs sont régies par les dispositions légales relatives au contrat d'emploi. » (*Doc. parl.*, Chambre, 1977-1978, n° 293/4, p. 4).

B.6.2.1. En fondant la distinction entre ouvriers et employés sur la nature principalement manuelle ou intellectuelle de leur travail, le législateur a établi une différence de traitement en fonction d'un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée aujourd'hui. Ce constat ne permet toutefois pas de conclure qu'en n'ayant pas supprimé tout de suite et totalement cette distinction dans la loi du 3 juillet 1978 mais en l'ayant seulement atténuée, le législateur aurait violé les articles 6 et *6bis* de la Constitution.

B.6.2.2. La Cour observe en effet que la distinction entre ouvriers et employés concernant les délais de préavis à respecter lors de la résiliation du contrat de travail n'a pas été introduite par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, mais était présente dans la législation antérieure. L'origine de celle-ci remonte au début de ce siècle. Au fil du temps, le législateur a toutefois voulu rapprocher davantage les niveaux de protection contre le licenciement accordés aux ouvriers, d'une part, et aux employés, d'autre part. En vue d'atteindre cet objectif, il a

instauré en faveur des ouvriers une protection spécifique contre le licenciement abusif (article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et a donné au Roi la faculté de modifier les délais de préavis, sur proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, « dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux » (article 61 de cette loi).

B.6.2.3. La distinction doit donc s'apprécier, non en tenant compte de l'objectif qu'avait poursuivi jadis le législateur lorsqu'il l'a instaurée mais en prenant en considération l'objectif dont s'inspire la loi du 3 juillet 1978.

Sans doute ne pourrait-on admettre que le législateur tarde à faire cesser une discrimination lorsque les principes en cause touchent à la substance même d'un droit fondamental. Tel n'est cependant pas le cas d'une réglementation qui, dans son état actuel, organise différemment la stabilité d'emploi de deux catégories de travailleurs sans toutefois en méconnaître l'exigence.

B.6.3.1. Lorsqu'elle a été instituée, la distinction susdite a pu trouver sa justification, compte tenu des mentalités régnant alors, dans les situations économiques et sociales nettement différentes qui caractérisaient les catégories respectives des ouvriers et des employés et qui pouvaient avoir une incidence sur les possibilités de retrouver, après licenciement, un emploi équivalent.

Bien que l'évolution socio-économique et technologique ait progressivement amenuisé et continue d'amenuiser les différences entre les deux catégories de travailleurs, il y a lieu, lors du contrôle des articles 59 et 82 de la loi relative aux contrats de travail, qui

maintiennent la distinction entre ouvriers et employés, de tenir compte du fait que ce qui reste de la distinction en cause, qui avait imprégné de nombreux domaines du droit social, s'explique par le poids de l'histoire. Durant des générations, des choix professionnels ont été opérés et des situations se sont construites sur la base de la différence des statuts juridiques; l'existence de privilèges pour les employés en matière de stabilité de l'emploi a pesé sur leurs revendications en matière de rémunération ainsi que sur le succès de telles revendications; la distinction entre ouvriers et employés a eu des répercussions d'autant plus nombreuses qu'elle s'est reflétée dans l'organisation syndicale et dans la délimitation des commissions paritaires. Il s'ensuit 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 aujourd'hui une telle distinction ne suffit pas pour justifier sa brusque abolition.

B.6.3.2. Par ailleurs, la distinction entre les deux catégories de travailleurs est également utilisée pour d'autres différences de traitement. C'est notamment le cas en matière de mode de rémunération, de période d'essai, de salaire garanti, de chômage partiel et de vacances annuelles.

Les réglementations différenciées qui concernent ces matières sont actuellement favorables tantôt aux ouvriers, tantôt aux employés. Il ne serait pas cohérent d'isoler la distinction dans la seule matière de la durée des préavis et de la condamner sans tenir compte des effets qu'elle a dans d'autres matières du droit du travail et de la sécurité sociale qui reposent sur la même distinction.

Le législateur a donc pris une mesure qui est conforme à son objectif de rapprochement des statuts des ouvriers et des employés en préférant une harmonisation progressive de ceux-ci 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. Cette considération démontre également que le maintien de la distinction n'est pas manifestement disproportionné à un objectif qui ne peut être atteint que par étapes successives.

Quant à la prétendue discrimination entre les employés inférieurs et supérieurs aux paragraphes 2 et 3 de l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail

B.7.1. Les paragraphes 2 et 3 de l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail prévoient des modalités différentes de résiliation du contrat de travail des employés selon que la rémunération annuelle excède ou non le montant indexé de 650.000 francs, actuellement 838.000 francs. Ces modalités concernent tant la durée du délai de préavis que la manière dont cette durée est fixée. La question préjudicielle vise exclusivement le caractère discriminatoire ou non de la durée du délai de préavis selon que le congé est donné par l'employeur à un employé de l'une ou l'autre catégorie.

Pour les employés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas le montant indexé de 650.000 francs, le délai de préavis est fixé par la loi et est d'au moins trois mois pour les employés en service depuis moins de cinq ans. Ce délai doit être augmenté 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 excède le montant indexé de 650.000 francs, la loi dispose que le délai de préavis est fixé soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge, les délais de préavis fixés pour les employés inférieurs devant être considérés comme des délais de préavis minimums.

B.7.2. La Cour observe que la réglementation contenue aux paragraphes 2 et 3 de l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail n'accorde pas elle-même des délais différents aux deux catégories d'employés, mais offre seulement la faculté d'octroyer aux employés supérieurs des délais de préavis plus longs.

B.7.3. Sans mettre en cause la recherche d'une plus grande harmonisation des statuts des différentes catégories de travailleurs, il est généralement admis qu'une catégorie déterminée de travailleurs portant au sein de l'entreprise des responsabilités plus lourdes et qui retrouvera plus difficilement un emploi équivalent du point de vue des conditions de travail et de la rémunération, peut prétendre à une meilleure protection de la stabilité de l'emploi. La distinction entre les deux catégories d'employés, que la loi a perpétuée, répond dès lors à un but légitime. Le législateur peut considérer que la rémunération annuelle excédant un plafond déterminé est révélatrice de la nature particulière du travail fourni par l'employé.

Compte tenu du but et des effets de la norme critiquée, la distinction entre les différentes catégories d'employés, selon que leur rémunération annuelle dépasse ou non le montant fixé de 650.000 francs, n'est pas dépourvue de justification objective et raisonnable.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

Les articles 59 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne violent pas les articles 6 et *6bis* de la Constitution en tant qu'ils fixent des délais de préavis différents pour le congé donné respectivement à un ouvrier et à un employé qui ont la même ancienneté en tant que travailleur.

Les paragraphes 2 et 3 de l'article 82 de la même loi ne violent pas les articles 6 et *6bis* de la Constitution en tant qu'ils fixent des délais de préavis différents pour le congé donné par l'employeur aux employés, selon que la rémunération de ceux-ci dépasse ou non 650.000 francs.

Ainsi prononcé en langue néerlandaise et en langue française, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, à l'audience publique du 8 juillet 1993.

Le greffier,

Le président,

L. Potoms

F. Debaedts