

Numéro du rôle : 593
Arrêt n° 20/94 du 3 mars 1994

A R R E T

En cause : la question préjudicielle posée par le tribunal du travail de Gand, en cause de la s.a. Inter-Discount contre V. De Saffel.

La Cour d'arbitrage,

composée des présidents L. De Grève et M. Melchior, et des juges L.P. Suetens, H. Boel, L. François, J. Delruelle et H. Coremans, assistée du greffier L. Potoms, présidée par le président L. De Grève,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet de la question préjudicielle*

Par jugement du 14 mai 1993, reçu au greffe le 19 juillet 1993, le tribunal du travail de Gand, quatrième chambre, pose la question préjudicielle suivante :

« Les paragraphes 2 et 3 de l'article 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 disposent que le délai de préavis à observer par l'employé dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 650.000 francs est égal à la moitié de celui que l'employeur doit observer à l'égard de ce même employé, sans qu'il puisse toutefois excéder trois mois, tandis que le délai de préavis à observer par l'employé dont la rémunération annuelle excède 650.000 francs est fixé soit par les parties, soit par le juge, sans pouvoir toutefois être supérieur à 4,5 ou 6 mois, en fonction du niveau de la rémunération annuelle, de sorte que ce délai de préavis peut être plus court que celui que doit observer un employé dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 650.000 francs ? »

II. *Les faits et la procédure antérieure*

1. V. De Saffel était occupée en tant qu'employée à temps partiel (vendeuse-caissière) par la s.a. Inter-Discount à Roulers depuis le 1er octobre 1982.

Par lettre du 8 avril 1992, elle fit savoir qu'elle donnait sa démission « à partir de ce jour, 8 avril 1992 » parce qu'elle avait trouvé un emploi à temps plein à partir du 1er mai 1992.

Par lettre recommandée du 17 avril 1992, la s.a. Inter-Discount déclara ne pouvoir marquer son accord sur cette façon de démissionner; V. De Saffel devait respecter un délai de préavis de trois mois se terminant le 31 juillet 1992.

Le 30 avril 1992, l'intéressée répondit qu'elle avait déjà signé un autre contrat et qu'elle entra en service chez son nouvel employeur à la date du 25 mai 1992. Par lettre recommandée du 8 mai 1992, la s.a. Inter-Discount prit acte de ce que la défenderesse mettrait un terme au contrat le 25 mai 1992 sans respecter le délai légal de préavis.

Une lettre recommandée du 25 mai 1992 constata l'absence illicite de la défenderesse depuis le 18 mai 1992. Il fut réclamé une indemnité de préavis correspondant à la rémunération afférente à la durée de préavis non respectée, à savoir 2 mois et demi.

2. La s.a. Inter-Discount assigna V. De Saffel devant le tribunal du travail, le 21 août 1992, en vue du paiement de cette indemnité de préavis.

Le tribunal soulève d'office la question de savoir si l'article 82, §§ 2 et 3, de la loi relative aux contrats de travail est conforme aux articles 6 et *6bis* de la Constitution, sur la base des considérations suivantes :

« Si le délai de préavis à observer par l'employé dont la rémunération annuelle n'excède pas 796.000 francs (1992) doit, conformément à l'article 82, § 2, dernier alinéa, de la loi relative aux contrats de

travail, comporter la moitié du délai à respecter par l'employeur, sans toutefois pouvoir excéder trois mois, il résulte de cette disposition que la durée du délai de préavis est fixée forfaitairement à la moitié de celui de l'employeur, ce qui signifie en particulier qu'elle ne peut être inférieure (voy. CUYPERS, D., « Het ontslag door de werknemer », *Or.*, 1992, pp. 2-3). Il en va tout autrement pour les employés dont la rémunération annuelle excède 796.000 francs (1992). Dans ce cas, le délai de préavis est fixé soit par convention, soit par le juge, et l'article 82, § 3, dernier alinéa, de la loi relative aux contrats de travail ne fixe qu'un délai de préavis maximum à observer par l'employé. Il n'est en aucun cas question de forfait.

Ceci implique qu'un employé dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à 796.000 francs et ayant une ancienneté de 5 à 10 ans doit toujours observer un délai de préavis de trois mois, alors que le délai de préavis d'un employé dont la rémunération annuelle excède 796.000 francs et ayant la même ancienneté peut comporter moins de trois mois et même être égal à 0 (voy. en effet Cass., 19 juin 1989, *Pas.*, 1989, I, p. 1150).

Il n'est pas du tout certain que cette distinction légale puisse être justifiée (voy. entre autres VANNES, V., note sous Cass., 19 juin 1989, *J.T.T.*, 1989, p. 385).

Le tribunal considère qu'il y a lieu de poser d'office à la Cour d'arbitrage une question préjudicielle à ce sujet (article 26 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage). »

III. *La procédure devant la Cour*

Une expédition de la décision de renvoi est parvenue au greffe de la Cour le 19 juillet 1993.

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 qu'il n'y avait pas lieu de faire application des articles 71 ou 72 de la loi organique.

La décision de renvoi a été notifiée conformément à l'article 77 de la loi organique, par lettres recommandées à la poste le 13 août 1993.

L'avis prescrit par l'article 74 de la loi organique a été publié au *Moniteur belge* du 26 août 1993.

Le Conseil des ministres, rue de la Loi 16, Bruxelles, a introduit un mémoire par lettre recommandée à la poste le 27 septembre 1993.

Par ordonnance du 11 janvier 1994, la Cour a prorogé jusqu'au 10 juillet 1994 le délai dans lequel l'arrêt doit être rendu.

Par ordonnance du 20 janvier 1994, la Cour a déclaré l'affaire en état et fixé l'audience au 9 février 1994.

Cette ordonnance a été notifiée au Conseil des ministres ainsi qu'à son avocat par lettres recommandées à la poste le 20 janvier 1994.

A l'audience du 9 février 1994 :

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

- les juges-rapporteurs H. Boel et J. Delruelle ont fait rapport;
- Me P. Peeters a été entendu;
- l'affaire a été mise en délibéré.

La procédure s'est déroulée conformément aux dispositions des 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*

- A -

Position du Conseil des ministres

A.1. La question préjudicielle porte sur le caractère éventuellement discriminatoire de la manière dont est fixé le délai de préavis que doivent respecter les *employés*.

Par son arrêt n° 56/93 du 8 juillet 1993, la Cour a estimé que la distinction établie par l'article 82, §§ 2 et 3, entre les durées du délai de préavis que doit respecter l'*employeur* selon qu'il s'agit d'un employé de l'une ou de l'autre catégorie ne viole pas les articles 6 et *6bis* de la Constitution.

A.2. Les différences entre les employés «supérieurs» et «inférieurs» en ce qui concerne les délais de préavis à respecter sont les suivantes : le délai de préavis que l'employé «inférieur» doit observer est fixé forfaitairement à la moitié du délai de préavis que doit observer l'employeur et peut comporter 3 mois au plus, tandis que le délai de préavis à observer par l'employé «supérieur» est fixé par convention ou par le juge et peut comporter 4 mois et demi ou 6 mois au plus selon que le revenu est ou non supérieur à 1.675.000 francs (1993).

Ces règles ont pour conséquence que le délai de préavis qui doit être respecté par l'employé «inférieur» est toujours fixé forfaitairement et ne s'élèvera jamais à moins d'un mois et demi ni à plus de trois mois. Pour l'employé «supérieur», le délai de préavis est déterminé «librement» et il n'existe qu'un maximum de 4 mois et demi ou de 6 mois. Le délai de préavis que doit observer l'employé «supérieur» peut donc être identique, supérieur ou inférieur au délai de préavis, fixé forfaitairement, que doit respecter un employé «inférieur» ayant la même ancienneté.

A.3. Les considérations qui ont amené le législateur à introduire cette souplesse dans la fixation de la durée du délai de préavis des employés «supérieurs» sont complémentaires aux motifs qui justifient la distinction entre les durées du délai de préavis que doit respecter l'employeur à l'égard de l'une ou de l'autre catégorie d'employés et qui ont été repris par la Cour dans l'arrêt susvisé.

Si certains travailleurs, qui portent au sein d'une entreprise des responsabilités plus lourdes et qui retrouveront plus difficilement un emploi équivalent du point de vue des conditions de travail et de la rémunération, peuvent prétendre, d'une part, à une meilleure protection de leur emploi, il convient, d'autre

part, que les modalités de la cessation d'emploi de ces travailleurs puissent être adaptées de manière plus souple aux circonstances, s'ils souhaitent mettre fin eux-mêmes à leur contrat de travail. Pour ces travailleurs, en effet, il se justifiera tantôt de n'accorder qu'un délai de préavis court, tantôt de prendre en considération un délai plus long, en fonction des circonstances. Ce sont l'employé « supérieur » et l'employeur eux-mêmes et, en cas de contestation, le juge qui évalueront ces éléments concrets et détermineront le délai de préavis approprié, dans les limites légales.

Le législateur peut, à cet égard, considérer que la rémunération annuelle excédant un plafond déterminé est révélatrice de la nature particulière du travail fourni par l'employé.

A.4. La distinction contestée doit d'ailleurs être replacée dans un cadre plus large. Dans la matière en cause, il peut être observé que les règles de droit qui régissent la situation juridique des employés recevant une rémunération annuelle ne dépassant pas 838.000 francs et de ceux qui perçoivent une rémunération annuelle supérieure à 838.000 francs ne favorisent pas de manière systématique les membres de l'une des catégories mentionnées. Il faut plutôt constater que les différences favorisent tantôt une catégorie d'employés, tantôt l'autre. Alors que les employés « supérieurs » bénéficient de plus de facilités au niveau de la fixation du délai de préavis (qui, dès lors, en matière de durée, ne sera pas toujours plus favorable que le délai des employés « inférieurs »), les employés « inférieurs » bénéficient de la règle en vertu de laquelle une clause de non-concurrence ne leur est pas opposable (article 65 combiné avec l'article 86 de la loi relative aux contrats de travail).

A.5. Les dispositions de l'article 82, §§ 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne violent donc pas les articles 6 et 6bis de la Constitution en tant qu'elles fixent des délais différents pour le préavis donné par les employés selon que la rémunération annuelle de ces derniers excède ou non 838.000 francs.

- B -

B.1. L'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (*Moniteur belge*, 22 août 1978, *err. Moniteur belge*, 30 août 1978), dans la version considérée par la question, disposait :

« § 1er. 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. »

B.2. En application de l'article 131 de la loi précitée, les montants susmentionnés ont été portés respectivement à 838.000 francs et à 1.675.000 francs à partir du 1er janvier 1993 (Avis paru au *Moniteur belge* du 3 décembre 1992).

B.3. Les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée.

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.

B.4. 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 n'excède pas le montant indexé de 650.000 francs,

se situe au-delà de 650.000 francs sans excéder 1.300.000 francs ou excède ce dernier montant. 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 un employé de l'une ou l'autre catégorie.

B.5. La réglementation contenue aux paragraphes 2 et 3 de l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail traite de manière différente, pour ce qui concerne le délai de préavis à respecter, les trois catégories d'employés qui y sont visées. Alors que pour les employés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 650.000 francs, le délai de préavis est fixé en fonction de l'ancienneté, avec un maximum de trois mois, le délai de préavis à respecter par les employés supérieurs est fixé soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge, avec un maximum de quatre mois et demi ou de six mois, selon le cas.

B.6. Le législateur a utilisé le critère de la rémunération annuelle, laquelle est censée traduire dans une certaine mesure les différents niveaux de responsabilité, en vue de déterminer le délai de préavis à observer par les employés. Dans le cas des employés inférieurs, il a fixé ce délai de préavis de manière forfaitaire, avec un maximum de trois mois. Pour les employés supérieurs, le législateur s'est borné à fixer le délai maximum, qui s'élève respectivement à quatre mois et demi et à six mois. Dans cette dernière hypothèse, il a laissé aux parties elles-mêmes et, à défaut d'accord, au juge le soin de fixer le délai à respecter. Le législateur peut estimer à bon droit, s'agissant de l'hypothèse susdite, que soit les parties elles-mêmes, soit le juge sont les mieux placés pour déterminer concrètement le délai à respecter, après une mise en balance des intérêts respectifs. La distinction entre les trois catégories d'employés faite par la loi, en ce qui concerne le délai de préavis qu'ils doivent respecter, n'est dès lors pas manifestement déraisonnable.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

Les paragraphes 2 et 3 de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution (anciennement, articles 6 et *6bis*), en tant qu'ils fixent pour le congé donné par l'employé des délais de préavis différents en fonction du montant de la rémunération annuelle.

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 3 mars 1994.

Le greffier,

Le président,

L. Potoms

L. De Grève