

Numéro du rôle : 1869
Arrêt n° 84/2001 du 21 juin 2001

A R R E T

---

*En cause* : la question préjudicielle concernant l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, posée par le Tribunal du travail de Verviers.

La Cour d'arbitrage,

composée des présidents M. Melchior et H. Boel, des juges L. François, P. Martens, A. Arts, R. Henneuse, M. Bossuyt et E. De Groot, et, conformément à l'article 60*bis* de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, du président émérite G. De Baets et du juge honoraire J. Delruelle, assistée du greffier L. Potoms, présidée par le président M. Melchior,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

\*

\*   \*   \*

## I. *Objet de la question préjudicielle*

Par jugement du 12 janvier 2000 en cause de P. Biesmans contre la commune de Trois-Ponts, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour d'arbitrage le 21 janvier 2000, le Tribunal du travail de Verviers a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution, cet article établissant une différence de traitement entre les employés et les ouvriers, d'une part, ainsi que, corrélativement, entre les employeurs d'ouvriers et les employeurs d'employés, d'autre part,

en ce que :

1. il impose aux employeurs de justifier le licenciement des seuls travailleurs manuels (le licenciement doit avoir un lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou être fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise),

alors que :

l'employeur conserve un pouvoir de licenciement discrétionnaire envers ses employés (discrimination touchant à l'exercice même du droit de licenciement);

2. [il] assure au profit des seuls travailleurs manuels un droit corrélatif à l'obligation de renversement de la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement;

3. [il] dispense les seuls travailleurs manuels d'établir l'importance du préjudice résultant du licenciement illicite,

alors que :

les employés doivent recourir à la justice pour démontrer la réalité d'un abus de droit de licenciement dans le chef de l'employeur, la réalité et l'importance du dommage subi ainsi que le lien causal ? »

## II. *Les faits et la procédure antérieure*

La demanderesse devant le juge *a quo*, P. Biesmans, femme d'entretien, est licenciée pour cause de restructuration du service par son employeur, la commune de Trois-Ponts.

P. Biesmans assigne pour licenciement abusif la commune de Trois-Ponts, en fondant sa demande sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail; la défenderesse ayant soulevé la question de la compatibilité de cette disposition avec les articles 10 et 11 de la Constitution, le juge *a quo* pose la question préjudicielle citée ci-dessus.

### III. *La procédure devant la Cour*

Par ordonnance du 21 janvier 2000, 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 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 28 mars 2000.

L'avis prescrit par l'article 74 de la loi organique a été publié au *Moniteur belge* du 18 avril 2000.

Des mémoires ont été introduits par :

- la commune de Trois-Ponts, représentée par son collègue des bourgmestre et échevins, Maison communale, place communale 1, 4980 Trois-Ponts, par lettre recommandée à la poste le 9 mai 2000;
- le Conseil des ministres, rue de la Loi 16, 1000 Bruxelles, par lettre recommandée à la poste le 12 mai 2000.

Ces mémoires ont été notifiés conformément à l'article 89 de la loi organique, par lettres recommandées à la poste le 23 mai 2000.

Le Conseil des ministres a introduit un mémoire en réponse, par lettre recommandée à la poste le 23 juin 2000.

Par ordonnances du 29 juin 2000 et du 20 décembre 2000, la Cour a prorogé respectivement jusqu'aux 21 janvier 2001 et 21 juillet 2001 le délai dans lequel l'arrêt doit être rendu.

Par ordonnance du 21 décembre 2000, le président M. Melchior a soumis l'affaire à la Cour réunie en séance plénière.

Par ordonnance du 21 décembre 2000, la Cour a déclaré l'affaire en état et fixé l'audience au 25 janvier 2001.

Cette ordonnance a été notifiée aux parties ainsi qu'à leurs avocats, par lettres recommandées à la poste le 27 décembre 2000.

A l'audience publique du 25 janvier 2001 :

- ont comparu :
- . Me G. Trinco *loco* Me J.-F. Jeunehomme, avocats au barreau de Liège, pour la commune de Trois-Ponts;
- Me M. Jaspas *loco* Me E. Maron, avocats au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;
- les juges-rapporteurs R. Henneuse et M. Bossuyt ont fait rapport;
- les avocats précités ont été entendus;
- l'affaire a été mise en délibéré.

La procédure s'est déroulée conformément aux articles 62 et suivants de la loi organique, relatifs à l'emploi des langues devant la Cour.

#### IV. *En droit*

- A -

##### *Position de la commune de Trois-Ponts*

A.1. Après avoir exposé les faits, le mémoire relève notamment que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 s'inspire des motifs de licenciement repris dans la recommandation n° 119 du 26 juin 1963 de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.), mais que cette dernière, à l'inverse de la disposition en cause, ne distingue pas entre les employés et les ouvriers.

Alors que le but poursuivi par le législateur était de «lutter contre les licenciements effectués par caprice, malicieusement, sans rapport avec l'exercice normal du travail et de faciliter la preuve du dommage issu du non-respect des conditions de licenciement en établissant un forfait à cet égard», il n'y a aucune justification objective et raisonnable pour réserver le bénéfice de l'article 63 aux seuls travailleurs manuels.

Le fait qu'une meilleure indemnisation soit garantie aux employés - par comparaison avec l'indemnisation forfaitaire prévue en cas de licenciement d'un ouvrier - est considéré comme un élément irrelevant au regard de la différence de traitement critiquée, qui ne porte que sur les seules conditions de départ, et non sur leur indemnisation. Par ailleurs, il est relevé que l'employé se trouve, dans ses relations avec l'employeur, dans un état d'infériorité comparable à celui de l'ouvrier.

##### *Position du Conseil des ministres*

A.2. Après avoir rappelé que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 trouve son origine dans l'article 29<sup>ter</sup>, inséré le 21 septembre 1969 dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, le Conseil des ministres relève que ces législations ont entendu, toutes deux, réglementer de façon expresse le licenciement abusif des seuls ouvriers, les employés devant pour leur part continuer à recourir à la théorie générale de l'abus de droit en cas de licenciement jugé abusif; la justification donnée par le législateur fut, dans les deux cas, le fait que cette protection renforcée compensait le moindre délai de préavis des ouvriers par rapport aux employés, et donc leur moindre stabilité d'emploi.

Selon le mémoire, ce but est légitime et la différence de traitement destinée à l'atteindre n'est pas disproportionnée. De surcroît, la Cour a déjà été amenée à juger conforme au principe d'égalité la distinction entre employés et ouvriers opérée par la loi du 3 juillet 1978, et ce dans le cadre de son arrêt n° 56/93. Si les dispositions en cause n'étaient pas les mêmes - il s'agissait des articles 59 et 82, relatifs aux délais de préavis -, le raisonnement tenu par la Cour dans ses considérants B.6.2.1 à B.6.3.2 n'en est pas moins entièrement transposable en l'espèce. Selon le Conseil des ministres, « il ressort clairement du raisonnement de la Cour que la distinction entre les délais de préavis est compensée par l'avantage procuré aux ouvriers par la réglementation du licenciement abusif » et qu'il convient « d'avoir égard à l'ensemble de la réglementation qui est favorable soit aux ouvriers, soit aux employés selon les matières ».

Le mémoire conclut que la circonstance que seuls les ouvriers bénéficient d'une protection contre le licenciement abusif ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution dès lors que cette différence de traitement vise à égaliser la stabilité de l'emploi et à placer sur pied d'égalité les deux catégories de travailleurs. De surcroît, l'article 63 n'a pas pour effet de priver les employés de toute protection en matière de licenciement abusif, ceux-ci étant en effet autorisés à démontrer le caractère abusif du licenciement et à réclamer de ce fait un dédommagement.

A.3. Dans son mémoire en réponse, le Conseil des ministres, outre le rappel de différents éléments de son mémoire, répond à l'argument de P. Biesmans, selon lequel (cf. ci-dessus A.1, dernier alinéa) il y aurait lieu de distinguer la question de la motivation du renvoi d'un travailleur et la charge de la preuve de sa motivation, d'une part, et la question de l'indemnisation accordée à l'occasion de la perte de cet emploi, d'autre part.

Cette thèse part, à tort, du principe selon lequel un licenciement abusif pourrait être réparé autrement - l'obligation de réintégrer le travailleur - que par équivalent, ce que ne prévoit pourtant pas le système juridique belge, qui ne prévoit en effet que des sanctions pécuniaires.

Selon le mémoire, deux éléments incitent l'employeur à ne pas pratiquer de licenciement abusif. Pour les employés, il s'agit du délai de préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis; pour les ouvriers, il s'agit de la réglementation du licenciement abusif en cause en l'espèce, laquelle assure une meilleure protection contre le licenciement effectué de manière irrégulière. Il en est conclu que le seul mode de réparation effectué pour des motifs étrangers à l'exercice normal du travail consiste, tant pour les employés que pour les ouvriers, en l'octroi d'une indemnité.

- B -

B.1.1. Le juge *a quo* interroge la Cour sur la compatibilité avec le principe d'égalité et de non-discrimination de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Aux termes de cette disposition :

« Art. 63. Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 39, § 1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 39, §§ 2 et 3, de la présente loi, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou à l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales. »

B.1.2. Il ressort des termes de la question préjudicielle que seuls sont en cause les trois premiers alinéas de l'article 63 précité, auxquels la Cour limiterait dès lors son examen.

B.2. La différence de traitement dont la constitutionnalité est soumise à la Cour consiste en ce que l'article 63 traite différemment, à divers égards, les employés par rapport aux ouvriers, ainsi que leurs employeurs respectifs.

D'une part, l'article 63 précise, à propos des seuls ouvriers et non des employés, à quelles conditions un licenciement n'est pas abusif; d'autre part, au bénéfice des mêmes travailleurs, il renverse la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement et les dispense d'établir l'importance du préjudice subi.

B.3. L'objectif poursuivi par l'article 63 a été exposé comme suit lors des travaux préparatoires :

« D'autres dispositions, à caractère social également, concernent [...] la répression des licenciements abusifs. Il n'est dorénavant plus permis d'affirmer que l'employeur a un pouvoir discrétionnaire de licencier par préavis. Désormais, même lorsqu'il donne le préavis légal, l'employeur peut être interpellé sur les motifs de son acte. » (*Doc. parl.*, Sénat, 1977-1978, 258, 2<sup>o</sup>, p. 25)

Il a également été précisé :

« Ces motifs devraient être liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

L'inscription d'un tel principe dans notre législation contribuerait à stabiliser les rapports contractuels entre employeurs et travailleurs, conformément à une des préoccupations fondamentales du droit du travail de notre pays [...]. » (*ibid.*, p. 128)

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 se situe dans le prolongement de l'article 24<sup>ter</sup> de la loi du 10 mars 1900, inséré dans cette loi par l'article 16 de la loi du 21 novembre 1969; cette loi a été abrogée par la loi du 3 juillet 1978 (article 137), notamment en ce qui concerne son article 24<sup>ter</sup> précité, auquel se substitue la disposition en cause. L'application de cet article 24<sup>ter</sup>, alors en projet, aux seuls ouvriers a été justifiée comme suit lors des travaux préparatoires (*Doc. parl.*, Chambre, 1968-1969, 270, 7<sup>o</sup>, p. 45) :

« Tenant compte des plus longs délais de préavis dont bénéficient les employés, une disposition protectrice de cet ordre ne s'impose pas dans la même mesure; d'autre part, il n'est pas possible, pour diverses raisons, d'instaurer pour l'instant de plus longs délais de préavis pour les ouvriers. »

Il a toutefois été expressément précisé :

« Ce fait ne signifie nullement que l'employé ne peut pas tenter une action pour cause de licenciement abusif.

Cette action reste en tout cas possible sur base du droit commun. » (*ibid.*, p. 43)

B.4. Les ouvriers et les employés sont traités différemment par la loi en ce qui concerne les délais de préavis que l'employeur doit respecter quand il les licencie : ces délais sont, en règle, plus longs pour les employés que pour les ouvriers.

Ainsi que l'a fait observer la Cour dans son arrêt n° 56/93, cette différence de traitement repose sur un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée aujourd'hui.

La Cour constatait également que le législateur avait pris des mesures afin de rapprocher les niveaux de protection contre les licenciements accordés aux ouvriers et aux employés. Les dispositions en cause font partie de ces mesures, ainsi que le relevait l'arrêt précité (B.6.2.2).

B.5. Pour répondre à la question posée dans la présente affaire, il convient d'examiner si, en accordant aux ouvriers, en matière de licenciement abusif, des avantages qu'il n'accorde pas aux employés, le législateur n'a pas violé, au détriment de ceux-ci, le principe d'égalité et de non-discrimination.

B.6. La limitation des motifs admissibles de licenciement, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité sont des mesures qui peuvent faciliter l'action introduite par un ouvrier pour licenciement abusif. Elles sont donc en rapport avec l'objectif poursuivi de rapprocher progressivement les niveaux de protection : loin de créer une inégalité, le législateur, en matière de stabilité de l'emploi, n'a introduit une différence de traitement que

dans le souci d'en compenser une autre, celle qui privilégie les employés quant aux délais de préavis.

B.7. L'employé qui s'estime abusivement licencié ne bénéficie pas de ces avantages. Il peut toutefois obtenir une indemnité en application des règles du droit commun en matière d'abus de droit, de sorte que les mesures en cause n'apparaissent pas comme accordant aux ouvriers un avantage disproportionné.

B.8. Il s'ensuit que les mesures critiquées sont raisonnablement justifiées par rapport à l'objectif de réduire progressivement les différences entre employés et ouvriers, en ce qui concerne les garanties accordées aux uns et aux autres en matière de licenciement.

B.9. La question appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ainsi prononcé en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, à l'audience publique du 21 juin 2001.

Le greffier,

Le président,

L. Potoms

M. Melchior