

Numéro du rôle : 6211
Arrêt n° 101/2016 du 30 juin 2016

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, lu en combinaison avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, posée par le Tribunal du travail d'Anvers, division Tongres.

La Cour constitutionnelle,

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

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. Objet de la question préjudicielle et procédure

Par jugement du 27 mai 2015 en cause de Eduard Gaj contre la commune d'Opglabbeek, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 28 mai 2015, le Tribunal du travail d'Anvers, division Tongres, a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que, d'une part, ledit article 63 accorde à l'ouvrier qui est occupé par un employeur public, a été engagé sous contrat à durée indéterminée et est licencié, une présomption de licenciement abusif, charge l'employeur d'apporter la preuve du caractère non abusif de ce licenciement et prévoit, à titre de sanction pour le licenciement abusif, le paiement d'une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, et en ce que, d'autre part, l'employé qui est occupé par un employeur public ne bénéficie pas de ce régime, alors que les délais de préavis accordés aux ouvriers et aux employés ont été uniformisés à partir du 1er janvier 2014, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, et ceci aussi longtemps qu'il n'existe pas un nouveau régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée à l'article 38, 1^o, de la loi concernant l'introduction d'un statut unique, c'est-à-dire la convention collective de travail n^o 109 ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- la commune d'Opglabbeek, représentée par le collège des bourgmestre et échevins, assistée et représentée par Me P. Cox et Me R. Valkeneers, avocats au barreau de Tongres;
- le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me M. Van Reybrouck, avocat au barreau de Bruxelles.

Le Conseil des ministres a également introduit un mémoire en réponse.

Par ordonnance du 16 mars 2016, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs R. Leysen et T. Giet, a décidé que l'affaire était en état, qu'aucune audience ne serait tenue, à moins qu'une partie n'ait demandé, dans le délai de sept jours suivant la réception de la notification de cette ordonnance, à être entendue, et qu'en l'absence d'une telle demande, les débats seraient clos le 20 avril 2016 et l'affaire mise en délibéré.

A la suite de la demande d'une partie à être entendue, la Cour, par ordonnance du 20 avril 2016, a fixé l'audience au 11 mai 2016.

A l'audience publique du 11 mai 2016 :

- ont comparu :
- . Me P. Cox et Me R. Valkeneers, pour la commune d'Opglabbeek;
- . Me M. Van Reybrouck, pour le Conseil des ministres;

- les juges-rapporteurs R. Leysen et T. Giet ont fait rapport;
- les avocats précités ont été entendus;
- l'affaire a été mise en délibéré.

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

II. *Les faits et la procédure antérieure*

Le 1er juillet 1996, E. Gaj, partie demanderesse dans le litige *a quo*, est entré au service de la commune d'Opglabbeek, partie défenderesse, sur la base d'un contrat d'ouvrier à durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 1996. Le 20 décembre 1996, les deux parties ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 1er janvier 1997. Par décision du 16 mai 2014, le collège des bourgmestre et échevins de la commune d'Opglabbeek a mis fin à ce contrat de travail, avec effet immédiat, parce que la fonction de garagiste allait être supprimée pour des raisons d'économie et qu'aucun autre poste correspondant au profil du travailleur n'était vacant. Une indemnité de rupture, en l'occurrence l'indemnité de préavis de 84 jours et 4 semaines, a été versée. La partie demanderesse estime toutefois que la partie défenderesse est tenue de lui verser une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le Tribunal du travail souligne qu'il existe dans le secteur public une différence entre les ouvriers, qui peuvent invoquer la protection légale spécifique en cas de licenciement abusif, et les employés, qui ne bénéficient pas de cette protection. Reste à savoir si cette distinction est encore justifiée. Depuis le 1er janvier 2014, les délais de préavis applicables aux ouvriers et aux employés sont en effet uniformisés, sauf exceptions dans certains secteurs et sous réserve d'un régime transitoire. Le Tribunal du travail estime ne pas pouvoir appliquer l'arrêt n° 187/2014 par analogie. Non seulement l'affaire dont il est saisi concerne un ouvrier au service d'un employeur public et non privé, mais, en outre, la législation relative aux délais de préavis a aussi été adaptée dans l'intervalle. Le Tribunal du travail souligne qu'il a reformulé la question suggérée par la partie défenderesse, étant donné que la Cour a déjà jugé à plusieurs reprises que la distinction entre les fonctionnaires et les travailleurs salariés repose sur un critère objectif et qu'une différence de traitement n'est donc pas discriminatoire.

III. *En droit*

- A -

A.1. La commune d'Opglabbeek souligne que la Cour, par son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014, a déjà jugé que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi relative aux contrats de travail) violait les articles 10 et 11 de la Constitution, mais a maintenu les effets de cette disposition législative jusqu'au 1er avril 2014. Le législateur n'a toutefois pas encore édicté, pour le secteur public, un régime analogue à la convention collective de travail n° 109. Le licenciement contesté est postérieur au 1er avril 2014, de sorte que le travailleur contractuel au service des autorités publiques ne peut plus invoquer l'application de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail. En effet, le principe de la sécurité juridique, le principe de la légalité et le principe général de la hiérarchie des normes juridiques s'y opposent. Lorsque la Cour constate qu'une disposition viole la Constitution mais juge par ailleurs que les effets de cette disposition légale peuvent tout de même être maintenus, dans des circonstances exceptionnelles, jusqu'à une date limite déterminée, dans l'intérêt de la sécurité juridique ou pour préserver d'autres intérêts légitimes prépondérants, il ne peut être justifié, dans un Etat de droit, que cette disposition légale produise encore ses effets dans ces circonstances, une fois le délai expiré.

A.2. La commune d'Opplabbeek souligne qu'il n'existe aucune justification raisonnable pour considérer que l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail serait encore conforme à la Constitution. Par son arrêt n° 84/2001, du 21 juin 2001, la Cour a jugé que cet article, qui accorde un régime favorable aux ouvriers, ne pouvait se justifier que comme une compensation pour la protection légale moins favorable dont bénéficiaient les ouvriers par le passé en ce qui concerne le délai de préavis. Etant donné que cette distinction entre ouvriers et employés, en ce qui concerne les délais de préavis, n'existe plus dans le secteur public depuis le 1er janvier 2014, suite à l'entrée en vigueur de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, les ouvriers ne doivent plus bénéficier d'une compensation de la différence de traitement en matière de délais de préavis.

A.3. En outre, la commune d'Opplabbeek souligne que les autorités ne sont pas autorisées à violer le principe d'égalité ni, dès lors, à établir une distinction discriminatoire entre leurs ouvriers et leurs employés. Il en découle que les autorités ne peuvent être tenues de donner encore exécution à une loi qui, selon la Cour, est inconstitutionnelle.

A.4. Pour autant qu'il soit admis que les autorités sont aussi liées par les principes de bonne administration, y compris en ce qui concerne les décisions de licenciement visant le personnel contractuel du secteur public, ces autorités sont tenues au respect du principe de motivation et doivent toujours fonder leurs décisions de licenciement sur des motifs légitimes. La jurisprudence de la section du contentieux administratif du Conseil d'Etat admet que les autorités de tutelle sont compétentes, dans le cadre de la tutelle administrative, pour examiner si les décisions de licenciement prises par les autorités subordonnées sont formellement motivées sur la base de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs. Il n'est dès lors pas justifié que la protection visée à l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail produise encore des effets dans le secteur public. Cet article ne pouvait autrefois se justifier que par la discrimination qui existait entre ouvriers et employés, concernant les délais de préavis, et par l'absence de toute obligation générale de motivation en droit du licenciement. Le premier motif n'existe plus et, en ce qui concerne le second, il est généralement admis, dans le secteur public, qu'une obligation de motivation plus stricte s'impose en cas de licenciement de tout membre du personnel contractuel employé par l'autorité publique, tant à l'égard des ouvriers qu'à l'égard des employés. Les raisons d'être de cet article ont donc également disparu en ce qui concerne le secteur public. La commune d'Opplabbeek estime que la question préjudicielle appelle une réponse affirmative.

A.5. Le Conseil des ministres insiste tout d'abord sur le fait que la différence de traitement établie entre ouvriers et employés dans le secteur public doit être examinée dans son ensemble. Il convient de tenir compte de la protection globale des deux catégories de travailleurs. La loi concernant l'introduction d'un statut unique prévoit un double système de calcul des délais de préavis. L'ancienneté acquise avant le 1er janvier 2014 est calculée en application des règles antérieures, alors que l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014 l'est en application des nouvelles règles.

E. Gaj, partie demanderesse dans le litige *a quo*, a été licencié régulièrement en tant qu'ouvrier, moyennant le paiement d'une indemnité de préavis égale à 84 jours et 4 semaines. Si E. Gaj avait été employé, il aurait reçu une indemnité égale à 18 mois et 4 semaines, sur la base de son ancienneté depuis le 1er juillet 1996. La différence entre ces deux délais de préavis s'élève à plus de 15 mois, en application des dispositions transitoires (article 68 de la loi du 26 décembre 2013). L'indemnité pour licenciement abusif, fixée à six mois par l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, ne compenserait donc pas cette différence entre les délais de préavis.

En conséquence, les employés bénéficient encore des délais de préavis plus longs, calculés sur la base des anciennes règles pour l'ancienneté acquise avant le 1er janvier 2014. Si les ouvriers peuvent encore invoquer l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, cette disposition crée un équilibre entre la protection des ouvriers et celle des employés pendant la période transitoire. L'hypothèse formulée par la commune d'Opplabbeek, selon laquelle il n'existe plus aucune différence, depuis le 1er janvier 2014, entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis, est donc erronée.

A.6. Le Conseil des ministres insiste par ailleurs sur les caractéristiques propres au droit public. La question préjudicielle concerne spécifiquement la différence de traitement entre ouvriers et employés dans le secteur public. Dans ce dernier, la différence de traitement entre ouvriers et employés, en ce qui concerne le motif du licenciement, est tempérée par la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs. Dans son avis précédant la loi concernant l'introduction d'un statut unique, la section de législation du Conseil d'Etat a répété que la jurisprudence comme la doctrine estimaient que la loi du 29 mai

1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs s'applique au licenciement des travailleurs contractuels dans le secteur public. L'employeur public est donc déjà tenu de motiver le licenciement de ses travailleurs. Dans l'attente d'un régime analogue à la convention collective de travail n° 109, les ouvriers comme les employés du secteur public bénéficient de cette protection. Eu égard à la loi du 29 mai 1991, la différence de traitement entre ouvriers et employés du secteur public qui découlerait de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail a une incidence moindre. Compte tenu à la fois des dispositions transitoires qui maintiennent provisoirement des délais de préavis différents pour les ouvriers et employés entrés en service avant le 1er janvier 2014 et de l'application de la motivation formelle découlant de la loi du 29 juillet 1991, qui est propre au secteur public, le Conseil des ministres part du principe que l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

A.7. A supposer que la Cour juge que l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail viole les articles 10 et 11 de la Constitution, il y a toutefois lieu de maintenir les effets de cette disposition. Le 18 décembre 2014, la Cour a considéré qu'un constat non modulé d'inconstitutionnalité entraînerait une insécurité juridique considérable, au détriment des ouvriers. Il fallait donc maintenir les effets de cette disposition jusqu'au 1er avril 2014. Cette date correspondait à l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 109 dans le secteur privé. La volonté du législateur a ainsi été respectée, étant donné qu'il était prévu, à l'article 38 de la loi concernant l'introduction d'un statut unique, que l'article 63 restait applicable jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une convention collective de travail relative à la motivation du licenciement.

Les circonstances exceptionnelles justifiant le maintien des effets de la disposition en cause ont disparu pour les travailleurs du secteur privé avec l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 109, le 1er avril 2014. Dans la question préjudicielle actuelle, ces circonstances exceptionnelles existent encore, étant donné qu'aucun régime analogue à la convention collective de travail n° 109 n'a été approuvé pour le secteur public. Le Conseil des ministres conclut que la seule solution effective consiste, pour la Cour, à prévoir un délai raisonnable afin que le législateur édicte des règles relatives à la motivation des licenciements de travailleurs contractuels dans le secteur public.

- B -

B.1.1. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi relative aux contrats de travail) dispose :

« 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. L'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (ci-après : la loi du 26 décembre 2013) dispose :

« L'article 63 de [la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail], modifié par la loi du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 21 mai 1991 cesse de s'appliquer :

1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement;

2° en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1° ».

B.2.1. La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après : la convention collective n° 109), conclue au sein du Conseil national du Travail, est entrée en vigueur le 1er avril 2014. Conformément à l'article 38, 1°, de la loi du 26 décembre 2013, l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail cesse dès lors de s'appliquer dans le secteur privé à partir de cette date d'entrée en vigueur.

B.2.2. En ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, aucun régime analogue visé à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 n'a toutefois été adopté, de sorte que, selon cette disposition, l'article 63 précité s'applique toujours aux ouvriers ayant conclu un contrat de travail avec les autorités publiques.

B.3. Le juge *a quo* demande à la Cour si l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail et l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 sont compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'alors que la dernière loi citée a harmonisé, avec effet au 1er janvier 2014, les délais de préavis applicables aux ouvriers et aux employés, ces articles laissent subsister une différence de traitement entre ouvriers et employés dans le secteur public, étant donné que seule la première catégorie peut invoquer la protection de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, et ceci, aussi longtemps qu'il n'existe pas, pour le secteur public, un régime analogue à celui que prévoit la convention collective de travail n° 109.

B.4. En ce qui concerne les délais de préavis différents, instaurés par la loi relative aux contrats de travail, selon que le travailleur licencié a le statut d'ouvrier ou d'employé, la Cour a jugé ce qui suit, par son arrêt n° 125/2011, du 7 juillet 2011 :

« B.3.1. Ainsi que l'a déjà fait observer la Cour dans son arrêt n° 56/93 du 8 juillet 1993, en fondant la distinction entre ouvriers et employés sur la nature principalement manuelle ou intellectuelle de leur travail, le législateur a établi des différences de traitement en fonction d'un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée à ce moment (B.6.2.1).

Il en va *a fortiori* de même aujourd'hui, notamment pour les différences de traitement qui sont contestées en l'espèce en matière de durée de préavis ou de jour de carence. Ces différences de traitement sont dès lors contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution.

B.3.2. Dans l'arrêt précité, 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 (B.6.2.2) et concluait que ' le processus d'effacement de l'inégalité dénoncée, entamé depuis des décennies, ne peut être que progressif '. Le fait qu'il serait injustifié d'instituer à ce moment une telle distinction a été jugé insuffisant pour justifier sa brusque abolition (B.6.3.1) et le maintien de la distinction a dès lors été considéré comme n'étant pas manifestement disproportionné ' à un objectif qui ne peut être atteint que par étapes successives ' (B.6.3.2).

B.3.3. Depuis le moment où la Cour a prononcé l'arrêt précité, de nouvelles mesures ont été prises qui tendent à rapprocher davantage les deux catégories de travailleurs. Ainsi, sur la base de l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, plusieurs arrêtés royaux sectoriels prévoient des délais de préavis plus favorables que ceux prévus par la loi précitée en cas de licenciement. En outre, la convention collective de travail n° 75 relative aux délais de préavis des ouvriers, entrée en vigueur le 1er janvier 2000, a également instauré une dérogation à

l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 en allongeant le délai de préavis à observer en cas de licenciement d'un ouvrier en fonction de son ancienneté.

Conclue au sein du Conseil national du travail, cette convention collective intersectorielle s'applique à tous les employeurs du secteur privé.

Enfin, la loi du 12 avril 2011 ' modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel ', publiée au *Moniteur belge* du 28 avril 2011, modifie substantiellement les délais de préavis et témoigne de la volonté expresse du législateur de poursuivre, par étapes, l'harmonisation du statut des employés et des ouvriers.

B.4.1. Compte tenu du pouvoir d'appréciation étendu dont dispose le législateur pour fixer sa politique en matière socio-économique, le principe d'égalité et de non-discrimination ne s'oppose pas à une diminution progressive des différences de traitement constatées. Lorsqu'une réforme qui vise à rétablir l'égalité a des implications qui sont importantes et graves, le législateur ne peut, en effet, se voir reprocher d'élaborer cette réforme de manière réfléchie et par étapes successives (voy., *mutatis mutandis*, CEDH, grande chambre, 12 avril 2006, *Stec e.a. c. Royaume-Uni*, § 65).

B.4.2. Dans l'arrêt n° 56/93 précité, la Cour a encore fait observer que les réglementations différenciées concernent des matières actuellement favorables tantôt aux ouvriers, tantôt aux employés (B.6.3.2). C'est le cas d'ailleurs en l'espèce, le demandeur devant le juge du fond ayant pu bénéficier de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 qui réserve aux seuls ouvriers victimes d'un licenciement abusif le bénéfice d'un renversement de la charge de la preuve et d'une rémunération compensatoire forfaitaire équivalente à six mois de salaire. Il ne serait pas cohérent d'isoler la distinction dans la seule matière de la durée du préavis 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.

B.4.3. Le temps dont peut disposer le législateur pour remédier à une situation jugée inconstitutionnelle n'est cependant pas illimité. L'objectif d'une harmonisation progressive des statuts des ouvriers et des employés jugée préférable par le législateur à une brusque suppression de la distinction de ces catégories professionnelles, spécialement dans une matière où les normes peuvent évoluer grâce à la négociation collective, ne justifie plus, dix-huit ans après que la Cour eut constaté que le critère de distinction en cause ne pouvait plus être considéré comme pertinent, que certaines différences de traitement, comme celles qui sont invoquées devant le juge *a quo*, puissent encore être longtemps maintenues, perpétuant ainsi une situation d'inconstitutionnalité manifeste ».

B.5.1. Par son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014, la Cour a jugé que l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, tel qu'il était applicable avant l'adoption de la loi du 26 décembre 2013, violait les articles 10 et 11 de la Constitution. La volonté de parvenir à une

harmonisation progressive entre les statuts d'ouvrier et d'employé ne pouvait plus justifier qu'un tel critère distinctif soit maintenu, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs de licenciement admissibles, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif.

Par le même arrêt, la Cour a maintenu les effets de l'article 63 précité jusqu'au 1er avril 2014.

B.5.2. Ce constat s'impose d'autant plus depuis l'adoption de la loi du 26 décembre 2013, dans laquelle le législateur a en principe prévu un régime unique de délais de préavis pour tous les travailleurs, quelle que soit la nature de leur activité principale. En effet, comme la Cour l'a jugé en B.6 de son arrêt n° 84/2001, du 21 juin 2001, et en B.4.2 de son arrêt n° 125/2011, du 7 juillet 2011, le régime de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, qui vise à protéger les seuls ouvriers, avait été instauré par le législateur dans un souci de compenser une autre différence de traitement, qui concernait les délais de préavis et favorisait les employés.

B.6.1. Conformément à l'article 38, 1°, de la loi du 26 décembre 2013, l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail ne s'applique plus au secteur privé depuis l'entrée en vigueur, le 1er avril 2014, de la convention collective de travail n° 109.

B.6.2. L'article 63 de la loi relative aux contrats de travail n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que, en vertu de l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, cette disposition s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014.

B.7.1. En l'espèce, contrairement à ce que demande le Conseil des ministres, il n'y a pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013.

B.7.2. Ainsi qu'il a été dit en B.5.1, la Cour a déjà constaté l'inconstitutionnalité de la première disposition citée, dans son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014. Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements

manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi.

B.7.3. Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014.

Ainsi rendu en langue néerlandaise et en langue française, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 30 juin 2016.

Le greffier,

Le président,

F. Meersschaut

E. De Groot