

Numéro du rôle : 6201
Arrêt n° 86/2016 du 2 juin 2016

A R R E T

En cause : la question préjudicielle concernant l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (tel qu'il était applicable entre le 8 juillet et le 31 décembre 2013), posée par le Tribunal du travail d'Anvers, division Anvers.

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 12 mai 2015 en cause de Robert Van Alphen contre la SA « Restel Residences », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 18 mai 2015, le Tribunal du travail d'Anvers, division Anvers, a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 82 de la loi du 3 juillet 1978, dans la mesure où, lors de la modification de cet article par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, aucune mesure transitoire n'a été prévue, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'un ouvrier qui a été licencié entre le 8 juillet 2013 et le 1er janvier 2014 ne peut invoquer cet article, alors que les employés ayant la même ancienneté peuvent le faire ? ».

Le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me M. Van Reybrouck, avocat au barreau de Bruxelles, a introduit un mémoire.

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.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, l'affaire a été mise en délibéré le 20 avril 2016.

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*

Robert Van Alphen était occupé, depuis le 29 septembre 1983, sous un contrat de travail à durée déterminée qui a ensuite été transformé en un contrat de travail à durée indéterminée, en tant que travailleur-cuisinier au service de la SA « Carestel ' Restelseniories ' », prédécesseur en droit de la SA « Restel Residences ». Par courrier recommandé du 6 septembre 2013, son employeur lui a notifié son licenciement avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 141 jours civils de salaire et à un reclassement professionnel.

Robert Van Alphen introduit devant le juge *a quo* une action par laquelle il poursuit l'obtention d'une indemnité de préavis complémentaire d'un montant de 95 459,69 euros. Il entend ainsi prétendre à une indemnité de préavis égale au salaire de trente mois, à savoir le délai de préavis applicable aux employés en vertu de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi relative aux contrats de travail). Selon lui, un chef-coq devrait être considéré comme un employé. Quand bien même il serait considéré comme un ouvrier, le délai de préavis valable pour les employés lui serait applicable. Il renvoie, en la matière, à l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011, dans lequel la Cour a déclaré inconstitutionnel l'article 59 de la loi relative aux contrats de travail, avec maintien des effets de celui-ci jusqu'au 8 juillet 2013. S'il est vrai que le législateur a adopté de nouvelles dispositions par la loi du 26 décembre 2013, celles-ci ne sont entrées en vigueur que le 1er janvier 2014 et elles ne prévoient pas de règles pour les ouvriers licenciés entre le 9 juillet et le 31 décembre

2013. Or, un ouvrier licencié au cours de cette période intermédiaire, devrait se voir accorder l'indemnité de préavis d'un employé.

Le juge *a quo* estime que l'intéressé doit être considéré comme un ouvrier. Concernant l'indemnité compensatoire de préavis, le juge *a quo* prend en compte l'arrêt n° 125/2011 de la Cour. Il considère cependant que l'harmonisation du statut des ouvriers et des employés ne peut pas être déterminée par le juge et que la Cour a expressément confié au législateur le soin de donner un contenu à cette harmonisation. Le fait que, dans le dispositif de l'arrêt n° 125/2011, la Cour déclare inconstitutionnelle la réglementation s'appliquant aux ouvriers et non pas celle s'appliquant aux employés ne permet pas, selon le juge *a quo*, de déduire que les statuts doivent être harmonisés au niveau du statut des employés, ni *a fortiori* que l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail doit être admis comme cadre de référence. Puisque l'inconstitutionnalité constatée par la Cour porte sur une lacune extrinsèque, le juge *a quo* est d'avis qu'il ne peut pas lui-même accorder la réparation en droit nécessaire. Il constate qu'une réévaluation des intérêts sociaux est intervenue dans l'intervalle avec la loi du 26 décembre 2013. L'article 110 de celle-ci fixe l'entrée en vigueur de la loi au 1er janvier 2014, ce qui entraîne une lacune pour la période du 9 juillet au 31 décembre 2013. Le juge *a quo* pose dès lors la question préjudicielle reproduite plus haut.

III. *En droit*

- A -

A.1. Le Conseil des ministres considère à titre principal que la question préjudicielle n'est pas recevable. Puisque le juge *a quo* a estimé que le demandeur était occupé en tant qu'ouvrier, l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail ne lui est pas applicable. Par conséquent, la question préjudicielle concernant cette disposition n'est pas utile à la solution du litige. La Cour n'est pas compétente pour étendre l'objet de la question préjudicielle à d'autres normes législatives.

A.2.1. Le Conseil des ministres observe à titre subsidiaire que, dans son arrêt n° 125/2011, la Cour a conclu à l'inconstitutionnalité des articles 52 et 59 de la loi relative aux contrats de travail mais pas à celle de l'article 82 de la même loi, qui faisait toutefois aussi partie des dispositions contrôlées. Le Conseil des ministres en déduit que l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail ne viole pas la Constitution.

A.2.2. Comme le juge *a quo*, le Conseil des ministres estime que le juge ne peut pas se substituer au législateur et que la Cour a confié expressément à ce dernier le soin d'harmoniser le statut des ouvriers et des employés. Le législateur dispose en la matière d'un large pouvoir d'appréciation. En aucun cas, la Cour n'a suggéré d'harmoniser les statuts en soumettant tous les travailleurs au statut des employés.

A.2.3. Selon le Conseil des ministres, le principe de l'alignement par le haut (« *levelling up* ») s'applique si l'inconstitutionnalité résulte d'une lacune dans la législation. Cependant, par l'arrêt n° 125/2011, la Cour n'a constaté aucune lacune; il s'agit uniquement d'un constat d'inconstitutionnalité des dispositions concernées, en ce que les ouvriers et les employés ne sont pas traités de manière égale.

Même si la discrimination entre les ouvriers et les employés résulte d'une lacune dans la législation, cette lacune n'est pas autoréparatrice. La Cour n'a donné aucune indication quant à la manière de réparer la discrimination entre les ouvriers et les employés.

Le Conseil des ministres observe que la Cour n'est pas non plus compétente pour préciser le contenu à donner à une lacune qui n'est pas autoréparatrice. La Cour s'immiscerait dans la liberté d'appréciation du législateur et violerait dès lors la séparation des pouvoirs si elle constatait que l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail, tel qu'il s'appliquait le 6 septembre 2013, est applicable aux ouvriers.

- B -

B.1.1. La question préjudicielle porte sur l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi relative aux contrats de travail), lequel disposait avant son abrogation par l'article 50 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) :

« § 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 16 100 euros, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B.1.2. Le juge *a quo* demande à la Cour si cette disposition, dans la mesure où elle a été abrogée par la loi du 26 décembre 2013 à partir du 1er janvier 2014 sans qu'un régime transitoire ait été prévu, est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'un travailleur qui a été licencié durant la période du 9 juillet au 31 décembre 2013 ne peut pas prétendre au délai de préavis contenu dans cette disposition, alors que les employés relèvent de ce régime.

B.2.1. Le Conseil des ministres fait valoir que la réponse à la question préjudicielle n'est pas utile à la solution du litige devant le juge *a quo*, dès lors que ce dernier a estimé que la partie demanderesse était occupée en tant qu'ouvrier, de sorte que l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail ne lui est pas applicable.

B.2.2. C'est en règle à la juridiction qui interroge la Cour qu'il appartient d'apprécier si la réponse à la question préjudicielle est utile à la solution du litige qu'elle doit trancher. C'est uniquement lorsque ce n'est manifestement pas le cas que la Cour peut décider que la question n'appelle pas de réponse.

B.2.3. La partie demanderesse dans le litige soumis au juge *a quo* est un ouvrier qui a été licencié le 6 septembre 2013 et qui demande l'application de l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail, qui réglait alors les délais de préavis pour les employés entrés en service avant le 1er janvier 2012. Elle fait valoir que la Cour a jugé, par son arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011, que l'article 59 de la loi relative aux contrats de travail, qui fixait les délais de préavis pour les ouvriers, était contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution, tout en maintenant les effets de cette disposition jusqu'au 8 juillet 2013, de sorte qu'il ne peut plus s'appliquer après cette date. Le législateur n'a donné suite à cet arrêt que par une loi du 26 décembre 2013, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2014. La loi précitée ne contenant aucune règle pour les ouvriers qui ont été licenciés durant la période du 9 juillet au

31 décembre 2013, seule l'application de l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail à leur situation permettrait de mettre fin à la discrimination constatée par la Cour.

Dans ces circonstances, le juge *a quo* a estimé utile de demander à la Cour si l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail instaure une différence de traitement non justifiée, dans la mesure où, à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 26 décembre 2013, cet article ne s'applique pas aux ouvriers alors qu'il s'applique aux employés qui ont été licenciés durant la période précitée. En cas de réponse affirmative, le juge *a quo* pourrait lui-même mettre un terme à cette lacune de la loi, en étendant aux ouvriers le champ d'application de la disposition en cause.

B.2.4. Il résulte de ce qui précède que la réponse à la question posée à la Cour n'est pas manifestement dénuée de pertinence pour la solution du litige soumis au juge *a quo*.

B.3.1. Par son arrêt n° 125/2011, du 7 juillet 2011, la Cour a jugé à propos des différences de délais de préavis pour les ouvriers et les employés :

« 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 ».

Par conséquent, la Cour a notamment dit pour droit que l'article 59 de la loi en cause violait les articles 10 et 11 de la Constitution.

B.3.2. Afin d'éviter que « le constat, non modulé, d'inconstitutionnalité » entraîne « dans de nombreuses affaires pendantes et futures une insécurité juridique considérable » et puisse « engendrer des difficultés financières graves pour un grand nombre d'employeurs », d'une part, et afin de ne pas « faire obstacle aux efforts d'harmonisation que la Cour, dans son arrêt n° 56/93, a incité le législateur à réaliser », d'autre part, la Cour a maintenu entre autres les effets de cet article 59 jusqu'à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions et jusqu'au 8 juillet 2013 au plus tard.

B.4.1. En adoptant 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, le législateur a donné suite à l'arrêt n° 125/2011 de la Cour en ce qu'il a modifié « la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans ses dispositions relatives aux délais de préavis et au jour de carence » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 4). Plus particulièrement, le législateur a prévu en principe un seul système de délais de préavis pour les travailleurs, indépendamment de la nature de leur activité principale.

B.4.2. Cette loi a été publiée au *Moniteur belge* du 31 décembre 2013 et est entrée en vigueur le 1er janvier 2014, à l'exception de son article 96, qui entre en vigueur à une date à fixer par le Roi (article 110). En vertu de l'article 111 de la loi du 26 décembre 2013, les congés notifiés avant l'entrée en vigueur de cette loi continuent de « sortir tous leurs effets ».

B.5. Pour répondre à la question préjudicielle, la Cour doit en premier lieu examiner si le législateur a violé le principe d'égalité et de non-discrimination en faisant entrer la loi du 26 décembre 2013 en vigueur le 1er janvier 2014 et en prévoyant que les congés notifiés avant cette date continuent de sortir tous leurs effets, ce dont il résulte qu'il faut maintenir, pour les congés notifiés dans la période du 9 juillet au 31 décembre 2013, l'application des anciennes dispositions de la loi relative aux contrats de travail.

B.6.1. Comme il est dit en B.4.3 de l'arrêt n° 125/2011 précité, la volonté du législateur de parvenir à une harmonisation progressive entre les statuts d'ouvrier et d'employé ne pouvait plus justifier, en 2011, de maintenir une différence de traitement entre les deux catégories de travailleurs, notamment en ce qui concerne les délais de préavis.

Par cet arrêt, la Cour a jugé que l'article 59 de la loi relative aux contrats de travail, qui régissait les délais de préavis applicables aux ouvriers, violait pour cette raison les articles 10 et 11 de la Constitution. Cependant, la Cour a maintenu les effets de cette disposition législative jusqu'à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions et jusqu'au 8 juillet 2013 au plus tard.

B.6.2. La loi du 26 décembre 2013 a modifié les délais de préavis pour les ouvriers et les employés à partir du 1er janvier 2014. En vertu de l'arrêt n° 125/2011, précité, du 7 juillet 2011, il n'est toutefois pas raisonnablement justifié que le législateur ait encore permis aux anciens articles 59 et 82 de la loi relative aux contrats de travail de produire intégralement leurs effets pour les contrats de travail conclus avant le 1er janvier 2012, lorsque les licenciements ont été notifiés durant la période du 9 juillet au 31 décembre 2013, de sorte que la différence de traitement entre les ouvriers et les employés a perduré pendant cette période. Dans cette mesure, ces dispositions ne sont pas compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

B.7.1. La Cour doit cependant examiner dans quelle mesure l'incidence de l'inconstitutionnalité constatée doit être tempérée compte tenu de la matière réglée par le législateur.

B.7.2. En ce qui concerne la décision de fixer au 1er janvier 2014 l'entrée en vigueur de la loi du 26 décembre 2013, les travaux préparatoires mentionnent :

« La date d'entrée en vigueur prévue dans le présent projet de loi, soit le 1er janvier 2014, fait partie intégrante des accords conclus. Il n'est pas possible de prendre des dispositions qui, rétroactivement, modifieraient les obligations des parties concernées par des contrats de travail ayant pris fin entre le 8 juillet 2013 et le 1er janvier 2014 » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 10).

D'autres déclarations ont encore été faites en ce sens (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 62, et DOC 53-3144/004, p. 31).

B.7.3. Il appartient à la Cour de rechercher, dans les affaires qui lui sont soumises, un juste équilibre entre l'intérêt de remédier à toute situation contraire à la Constitution et le souci de ne plus compromettre, après un certain temps, des situations existantes et des attentes qui ont été créées. Bien que le constat d'une inconstitutionnalité dans un arrêt préjudiciel soit déclaratoire, les principes de la sécurité juridique et de la confiance légitime peuvent dès lors justifier de limiter l'effet rétroactif qui peut découler d'un tel constat.

B.8.1. Dans la présente affaire, il y a lieu de relever que l'objectif d'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés a été atteint, même si le législateur a dépassé de quelques mois le délai fixé par la Cour dans son arrêt n° 125/2011, ce qui conduit, pour cette courte durée, à faire perdurer des discriminations comme celles qui font l'objet de la présente affaire.

Comme il ressort des travaux préparatoires, le régime mis en œuvre est le résultat d'un compromis très difficile à atteindre dans une matière pour laquelle il fallait trouver une solution à un problème qui est le fruit de l'histoire et qui est très complexe. A cet égard, le législateur a attaché une grande importance à la concertation sociale, qui a donné lieu le 5 juillet 2013 à une proposition de compromis, qui a été développée pour donner naissance à la loi du 26 décembre 2013 (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 4). La date d'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation au 1er janvier 2014 faisait partie de ce compromis (*ibid.*, p. 10; *Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/004, p. 31).

B.8.2. Un constat non modulé d'inconstitutionnalité dans la présente affaire entraînerait une insécurité juridique considérable, dès lors que le juge *a quo*, les juges qui seraient saisis de la même affaire et tout juge qui serait saisi d'une affaire identique n'auraient plus de fondement exprès pour déterminer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis d'un ouvrier ou d'un employé licencié durant la période du 9 juillet au 31 décembre 2013.

B.8.3. En effet, il n'appartient pas à la Cour de déterminer la manière de remédier aux discriminations entre ouvriers et employés qui ont perduré durant la période du 9 juillet au 31 décembre 2013. Il en est d'autant plus ainsi que les règles relatives aux délais de préavis ne constituent qu'une partie d'une réglementation plus vaste qui est plus favorable tantôt aux ouvriers, tantôt aux employés.

B.8.4. Par conséquent, les effets des articles 59 et 82 de la loi relative aux contrats de travail, tels qu'ils s'appliquaient avant leur abrogation respective par les articles 34 et 50 de la loi du 26 décembre 2013, doivent être maintenus jusqu'au 31 décembre 2013.

B.9. En raison de ce maintien des effets, la Cour ne doit pas se prononcer sur la question de savoir si l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'applique seulement aux employés et non aux ouvriers durant la période du 9 juillet au 31 décembre 2013. La situation des ouvriers qui ont été engagés avant le 1er janvier 2012 et qui ont été licenciés pendant la période précitée continue en effet d'être régie par l'article 59 de la loi relative aux contrats de travail, de sorte qu'il n'y a pas de lacune dans la législation.

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, avant leur abrogation par les articles 34 et 50 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, violent les articles 10 et 11 de la Constitution dans la mesure où ils sont restés applicables respectivement aux ouvriers et aux employés licenciés durant la période du 9 juillet au 31 décembre 2013.

- Les effets de ces dispositions législatives sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2013.

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 2 juin 2016.

Le greffier,

Le président,

F. Meersschaut

E. De Groot