



Cour constitutionnelle

COMMUNIQUÉ DE PRESSE ARRÊT 167/2021

Le travailleur entré en fonction avant ou le 31/12/2013 et licencié après cette date, qui met fin au contrat de travail pendant le délai de préavis de commun accord avec l'employeur, n'a pas droit à une indemnité en compensation du licenciement

La Cour devait se prononcer sur une question préjudicielle posée par le Tribunal du travail de Gand, division Alost, concernant la réglementation légale relative à l'indemnité en compensation du licenciement. Cette indemnité compense, pour les travailleurs entrés en fonction avant le 1er janvier 2014 et licenciés après le 31 décembre 2013, la différence entre, d'une part, le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante que l'employeur doit octroyer et, d'autre part, le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante que l'employeur aurait octroyé si l'ancienneté totale du travailleur avait été acquise après le 31 décembre 2013.

Le Tribunal du travail veut savoir s'il y a une discrimination si cette réglementation est interprétée de telle manière que cette indemnité est due à tout travailleur qui est entré en fonction avant ou le 31 décembre 2013 et licencié après cette date, même lorsque ce travailleur met fin à son contrat de travail de commun accord avec l'employeur, pendant le délai de préavis, parce qu'il a trouvé un autre emploi. La Cour juge que la réglementation légale, dans cette interprétation, est discriminatoire. La Cour ajoute toutefois que la réglementation concernée peut également être interprétée en ce sens qu'aucune indemnité en compensation du licenciement n'est due dans un tel cas. Dans cette interprétation, le principe d'égalité et de non-discrimination n'est pas violé.

1. Contexte de l'affaire

La question préjudicielle porte sur l'indemnité en compensation du licenciement, qui a été créée en même temps que l'instauration du statut unique pour ouvriers et employés pour compenser un aspect désavantageux de ce statut unique.

L'instauration du statut unique pour ouvriers et employés a en règle pour conséquence que les ouvriers ont droit désormais à un délai de préavis plus long. Mais ce droit ne s'applique pleinement que si le contrat de travail a débuté après le 31 décembre 2013. Un ouvrier qui a acquis son ancienneté en partie avant cette date subit encore en partie les inconvénients de l'ancienne réglementation, dès lors que la durée de son délai de préavis ou de l'indemnité de congé correspondante doit, pour ce qui concerne la période située avant le 1er janvier 2014, être déterminée sur la base des anciennes règles.

L'indemnité en compensation du licenciement compense, pour ces travailleurs, la différence entre, d'une part, le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante que l'employeur doit octroyer et, d'autre part, le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante que

l'employeur aurait octroyé si l'ancienneté totale du travailleur avait été acquise après le 31 décembre 2013. Elle est payée par l'Office national de l'emploi (l'ONEm).

Selon l'article 7, § 1^{er}sexies, alinéa 2, 4°, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 « concernant la sécurité sociale des travailleurs », l'indemnité en compensation du licenciement n'est accordée que si le travailleur est entré en fonction avant le 1er janvier 2014 et licencié après le 31 décembre 2013. La partie demanderesse devant le Tribunal du travail de Gand, division Alost, occupée en tant qu'ouvrier depuis le 1er décembre 2008, considère que l'indemnité visée est due à tout travailleur entré en fonction avant le 1er janvier 2014 qui est licencié après le 31 décembre 2013, même lorsque ce travailleur, comme c'est son cas, met fin à son contrat de travail de commun accord avec l'employeur, pendant la période de préavis, parce qu'il a trouvé un autre emploi. Le Tribunal du travail se demande si la réglementation légale applicable, dans l'interprétation de ce travailleur, crée une discrimination vis-à-vis des personnes qui sont entrées en fonction après le 31 décembre 2013 et qui mettent fin au contrat de travail de commun accord avec l'employeur pendant le délai de préavis, lesquelles n'ont pas droit à une indemnité pour la durée du délai de préavis non presté. Il pose dès lors une question préjudicielle à la Cour.

2. Examen par la Cour

La Cour constate qu'en instaurant l'indemnité en compensation du licenciement, le législateur a, en ce qui concerne les licenciements postérieurs au 31 décembre 2013, voulu garantir que les travailleurs entrés en fonction avant le 1er janvier 2014 ne soient pas traités moins favorablement que les travailleurs entrés en fonction après le 31 décembre 2013, lesquels ont droit à un délai de préavis plus long.

Lorsqu'un travailleur entré en fonction avant le 1er janvier 2014 et licencié après le 31 décembre 2013 met ensuite fin au contrat de travail de commun accord avec l'employeur, pendant le délai de préavis, ce travailleur n'a pas droit au délai de préavis restant ou à l'indemnité de congé correspondante. Comme il ne doit donc plus prester un délai de préavis, il n'y a plus lieu non plus, selon la Cour, de prévoir la moindre compensation. Accorder tout de même une indemnité en compensation du licenciement au travailleur dans un tel cas crée dès lors une différence de traitement injustifiée vis-à-vis des personnes entrées en fonction après le 31 décembre 2013 et licenciées après cette date, lesquelles ne peuvent pas prétendre, en cas de rupture du contrat de travail de commun accord pendant le délai de préavis, au délai de préavis restant ou à l'indemnité de congé correspondante. Dans cette interprétation, la disposition législative concernée n'est donc pas compatible avec le principe d'égalité et de non-discrimination (articles 10 et 11 de la Constitution).

La Cour remarque toutefois que la disposition législative concernée peut aussi recevoir une autre interprétation. En effet, une indemnité en compensation du licenciement n'est due au travailleur entré en fonction avant le 1er janvier 2014 et licencié après le 31 décembre 2013 que s'il est traité moins favorablement que dans l'hypothèse où il serait entré en fonction après le 31 décembre 2013. Étant donné qu'il n'aurait pas non plus eu droit au délai de préavis restant ou à l'indemnité de congé correspondante, en cas de rupture du contrat de travail de commun accord avec l'employeur pendant le délai de préavis, s'il était entré en fonction après le 31 décembre 2013, il n'est pas traité moins favorablement, de sorte que la différence de traitement alléguée n'existe pas. Dans cette interprétation, le principe d'égalité et de non-discrimination n'est pas violé.

3. Conclusion

La Cour donne une double interprétation à la disposition législative concernée. Dans l'interprétation selon laquelle un travailleur entré en fonction avant le 1er janvier 2014, licencié après le 31 décembre 2013 et qui met ensuite fin, pendant le délai de préavis, au contrat de travail de commun accord avec l'employeur a droit à une indemnité en compensation du licenciement, le principe d'égalité et de non-discrimination est violé. Dans l'interprétation selon laquelle aucune indemnité en compensation du licenciement n'est due dans un tel cas, le principe d'égalité et de non-discrimination n'est pas violé.

La Cour constitutionnelle est la juridiction qui veille au respect de la Constitution par les différents législateurs en Belgique. La Cour peut annuler, déclarer inconstitutionnels ou suspendre des lois, des décrets ou des ordonnances en raison de la violation d'un droit fondamental ou d'une règle répartitrice de compétence.

Ce communiqué de presse, rédigé par la cellule « médias » de la Cour, ne lie pas la Cour constitutionnelle. Le [texte de l'arrêt](#) est disponible sur le site web de la Cour constitutionnelle.

Contact presse : [Martin Vrancken](#) | 02/500.12.87 | [Romain Vanderbeck](#) | 02/500.13.28

Suivez la Cour via Twitter [@ConstCourtBE](#)