

Numéro du rôle : 5333
Arrêt n° 157/2012 du 20 décembre 2012

A R R E T

En cause : les questions préjudicielles relatives à l'article 149 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, posées par le Tribunal du travail de Nivelles.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents R. Henneuse et M. Bossuyt, et des juges E. De Groot, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, T. Merckx-Van Goey et F. Daoût, assistée du greffier F. Meersschaut, présidée par le président R. Henneuse,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet des questions préjudicielles et procédure*

Par jugement du 7 février 2012 en cause de l'auditeur du travail contre N.G., dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 7 mars 2012, le Tribunal du travail de Nivelles a posé les questions préjudicielles suivantes :

1. « L'article 149 du chapitre 13, titre 9 [lire : titre 10] de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en tant qu'il n'exonère du paiement, par l'employeur, de la partie de la prime de crise due en vertu de ce même chapitre que les seuls employeurs ayant rompu le contrat de travail pour motif grave et non pas ceux qui, ayant rompu sans motif grave, l'ont néanmoins fait pour un motif non considéré comme abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail de sorte que le licenciement doit être considéré comme étant lié à la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier ? »;

2. « De même, alors que sont également exonérés du paiement de cette prime les employeurs visés à l'article 153, § 1er, 1° à 12° de la même loi du 30 décembre 2009 - soit ceux éprouvant, de manière synthétique, des difficultés de nature économique -, cette même disposition ne viole-t-elle pas les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'elle ne prévoit pas que les employeurs, qui ne rencontrent pas les conditions de l'article 153 précité, mais procèdent à des licenciements considérés comme non abusifs au sens de l'article 63 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail, parce que ces licenciements sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service, puissent bénéficier de la même exonération ? ».

Le Conseil des ministres a introduit un mémoire.

A l'audience publique du 5 décembre 2012 :

- a comparu Me L. Couchard *loco* Me J. Clesse, avocats au barreau de Liège, pour le Conseil des ministres;

- les juges-rapporteurs J.-P. Moerman et T. Merckx-Van Goey ont fait rapport;

- l'avocat précité a été entendu;

- 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 30 juin 2010, la partie défenderesse devant le juge *a quo* a mis fin au contrat de travail d'un ouvrier travaillant pour elle depuis le 2 novembre 2009, au motif, selon cette partie, de la très mauvaise qualité des

prestations fournies. Une indemnité compensatoire de préavis de 2 000 euros fut versée à cette occasion. En revanche, la partie défenderesse est restée en défaut de s'acquitter de la prime de crise pour ouvriers licenciés, d'un montant de 452,76 euros en l'espèce.

Le juge *a quo* constate que l'ouvrier licencié n'a jamais contesté la légitimité de son licenciement, notamment sur le pied de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et que le défendeur expose qu'il est désormais employé et dans l'impossibilité de payer le montant réclamé par l'auditorat du travail.

Le juge *a quo* estime dès lors nécessaire de poser les deux questions préjudicielles précitées.

III. *En droit*

- A -

A.1. A titre préliminaire, le Conseil des ministres souligne, d'une part, que le juge *a quo* n'a pas à trancher le point de savoir si le licenciement en cause est ou non abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 précitée et, d'autre part, que la loi en cause ne vaut que pour les congés notifiés avant le 1er janvier 2012, les ouvriers licenciés par un congé notifié après cette date ayant droit à une allocation de licenciement à charge intégrale de l'Office national de l'emploi (ci-après : l'ONEM).

A.2. Le Conseil des ministres relève ensuite que les articles 148 à 155 de la loi en cause créent le régime de « la prime de crise », consistant en une indemnité forfaitaire, destinée à renforcer, au cours de la période de crise économique, la protection des ouvriers au-delà de la protection offerte par le délai de préavis.

Selon le Conseil des ministres, cette prime est accordée à tout ouvrier occupé par un employeur privé et dont le contrat de travail est résilié par l'employeur sauf en cas de motif grave (le licenciement étant alors de la faute exclusive du travailleur, ce qui ne saurait lui donner droit à aucun préavis, ni indemnité), lorsque le licenciement intervient pendant la période d'essai (où aucun délai de préavis n'est prévu une fois la période minimale de 7 jours écoulée), lorsque l'ouvrier est en fin de carrière (puisqu'à ce moment, il bénéficie de l'intervention de la sécurité sociale) et en cas de restructuration, si l'ouvrier peut s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi (celui-ci bénéficiant alors d'autres garanties salariales).

Le Conseil des ministres relève encore que l'employeur est dispensé de payer sa part de la prime de crise - dont la charge pèse alors totalement sur l'ONEM - s'il satisfait à l'une des conditions énumérées à l'article 153, § 1er, alinéa 1er, 1° à 12°, ces dispenses étant pour l'essentiel justifiées par les difficultés économiques rencontrées par l'employeur.

A.3. En ce qui concerne la première question préjudicielle, le Conseil des ministres relève que, en créant le régime de la prime de crise, le législateur a pris en compte les délais de préavis relativement brefs accordés aux ouvriers, gravement frappés par la crise, et la nécessité d'augmenter leur sécurité juridique.

Au regard de cet objectif, il est légitime, selon le Conseil des ministres, d'avoir réservé la prime de crise aux ouvriers bénéficiant, en vertu du droit commun, de la sécurité de l'emploi, ce qui justifierait que le législateur ait, notamment, écarté du bénéfice de cette prime l'ouvrier licencié pour faute grave, si la régularité du licenciement n'est pas contestée par un juge. Le Conseil des ministres relève que, dans cette perspective, le point de savoir si le licenciement est ou non abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est indifférent puisque l'ouvrier licencié pour l'un des motifs admis par l'article 63 a droit à un délai de préavis ou à une indemnité de préavis, cet article visant seulement à sanctionner l'employeur qui a licencié de manière arbitraire.

En tout état de cause, le Conseil des ministres estime que l'objectif poursuivi par le législateur est raisonnable et a été mis en œuvre par des moyens proportionnés.

Il estime encore que la première question préjudicielle est inadéquatement formulée en ce sens qu'un licenciement pour motif grave n'ouvrant nullement le droit à la prime de crise, il ne saurait être question d'exonérer l'employeur de la part de l'hypothétique prime de crise qu'il devrait verser. En outre, le Conseil des ministres relève que c'est à tort que le juge *a quo* semble estimer qu'un licenciement non abusif est nécessairement fondé sur la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier.

A.4. En ce qui concerne la seconde question préjudicielle, le Conseil des ministres rappelle que les dérogations dont il est question à l'article 153, § 1er, alinéa 1er, 1° à 12°, visent essentiellement les employeurs ayant des difficultés économiques. Compte tenu du contexte de crise dans lequel s'inscrit la législation en cause, le Conseil des ministres soutient que le législateur ne peut être accusé d'avoir usé déraisonnablement de sa marge d'appréciation en réservant le bénéfice de ces exemptions aux seuls employeurs confrontés à des difficultés économiques.

Le Conseil des ministres ajoute que la notion de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, visée à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 précité, est large et peut être invoquée par un employeur qui n'éprouve pas de difficultés économiques.

- B -

B.1.1. L'article 149 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses dispose :

« Tout ouvrier dont le contrat de travail est résilié sans motif grave par son employeur, avec ou sans respect d'un délai de préavis, a droit à une prime forfaitaire de crise de 1.666 euros. Ce montant est exonéré des impôts sur les revenus.

Cette prime forfaitaire de crise est exclue de la notion de rémunération tant pour ce qui concerne l'application de l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 24 juillet 2008 portant des dispositions diverses (I), que pour l'application de l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi du 24 juillet 2008 portant des dispositions diverses (I).

Lorsque l'ouvrier est occupé en exécution d'un contrat de travail à temps partiel au sens de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette prime forfaitaire de crise est réduite en proportion de ses prestations prévues dans le contrat de travail.

La proportion est calculée par rapport à un travailleur à temps plein tel que défini à l'article 2, 3° de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel.

L'alinéa précédent s'applique également aux montants visés à l'article 152 ».

Il s'agit de la disposition en cause.

B.1.2. L'article 153, § 1er, de la même loi, tel qu'il a été remplacé par l'article 126 de la loi du 28 avril 2010 portant des dispositions diverses, dispose :

« § 1er. L'employeur est dispensé de payer sa part de la prime forfaitaire de crise s'il est satisfait à l'une des conditions suivantes :

1° au moment de la notification du licenciement, l'ouvrier a moins de six mois d'ancienneté;

2° à la date de la communication par l'employeur de l'intention de procéder au licenciement collectif, l'ouvrier a moins d'un an ininterrompu d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration et le licenciement intervient dans le cadre d'une restructuration en vertu de laquelle l'ouvrier peut s'inscrire dans la cellule pour l'emploi conformément à l'article 34 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations;

3° si la notification du licenciement tombe dans la période du 1er janvier 2010 au 31 mars 2010, cet employeur a appliqué, vis-à-vis de l'ouvrier, dans la période du 1er octobre 2009 jusqu'au jour qui précède la notification du licenciement, une mesure de diminution collective ou de diminution individuelle de la durée du travail comme prévu par le titre Ier ou par le titre II, chapitre 2, de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise;

4° si la notification du licenciement tombe dans la période du 1er avril 2010 au 30 juin 2010, cet employeur a appliqué, vis-à-vis de l'ouvrier, dans la période du 1er janvier 2010 jusqu'au jour qui précède la notification du licenciement, une mesure de diminution collective ou de diminution individuelle de la durée du travail comme prévu par le titre Ier ou par le titre II, chapitre 2, de la loi du 19 juin 2009 portant des mesures diverses en matière d'emploi pendant la crise;

5° si la notification du licenciement tombe dans la période du 1er janvier 2010 au 31 mars 2010, l'exécution du contrat de travail pour ouvriers a été suspendue par cet employeur, vis-à-vis de l'ouvrier, dans la période du 1er octobre 2009 jusqu'au jour qui précède la notification du licenciement en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant un certain nombre de jours, égal, selon son régime de travail, à quatre semaines si l'ouvrier compte moins de vingt années d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification de son licenciement et à huit semaines si l'ouvrier compte au moins vingt années d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification de son licenciement;

6° si la notification du licenciement tombe dans la période du 1er avril 2010 au 30 juin 2010, l'exécution du contrat de travail pour ouvriers a été suspendue par cet employeur, vis-à-vis de l'ouvrier, dans la période du 1er janvier 2010 jusqu'au jour qui précède la notification du licenciement en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant un certain nombre de jours égal, selon son régime de travail, à quatre semaines si l'ouvrier compte moins de vingt années d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification de son licenciement et à huit semaines si l'ouvrier compte au moins vingt années d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification de son licenciement.

Si l'employeur satisfait à l'une des conditions visées à l'alinéa 1er, la prime forfaitaire de crise est payée par l'Office national de l'Emploi ».

B.2.1. La disposition en cause fut justifiée au cours des travaux préparatoires de la manière suivante :

« Pendant la période du 1er janvier 2010 au 30 juin 2010, les ouvriers qui sont licenciés de manière individuelle ou après faillite, auront droit à une indemnité forfaitaire de 1 666 euros.

Cette indemnité permet de renforcer la protection des ouvriers au-delà de la protection offerte actuellement par les délais de préavis.

Cette indemnité ne sera pas taxée fiscalement et sera exonérée de cotisations sociales. Cette indemnité sera prise en charge par l'Office National de l'Emploi (ONEM). L'employeur devra rembourser 33 % de la prime, sauf s'il a utilisé une des trois mesures anti-crise :

- le système du chômage économique pour les ouvriers pendant 4 semaines pour un ouvrier qui dispose d'une ancienneté de moins de 20 ans et pendant 8 semaines pour un ouvrier avec une ancienneté de plus de 20 ans;
- la diminution collective du temps de travail;
- le crédit-temps de crise.

La Commission Plans d'Entreprises pourra octroyer, sur demande, une dérogation au paiement par l'employeur des 33 % de l'indemnité pour les TPE de moins de 10 travailleurs en difficulté économique.

Pour les ouvriers licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif, la réglementation relative à la cellule pour l'emploi, à l'outplacement et à la garantie de revenu pendant 3 mois (pour les ouvriers qui ont moins de 45 ans) ou de 6 mois (pour ceux qui ont plus de 45 ans) restent d'application. Pour ces ouvriers, l'indemnité ne sera donc pas d'application, vu qu'ils jouissent des garanties de salaire mentionnées ci-dessus.

Le mécanisme d'indemnité ne sera pas non plus d'application pour les licenciements pour faute grave, pour les ouvriers qui partent en pension ou en prépension, pour les ouvriers en période d'essai et les ouvriers des institutions publiques.

Ces mesures permettront aux entreprises qui subissent les effets de la crise d'éviter en 2010 autant que possible les licenciements tout en réduisant leurs coûts. Elles permettent aussi de mieux protéger les ouvriers et les employés » (*Doc. parl.*, Chambre, 2009-2010, DOC 52-2299/014, p. 12).

B.2.2. Au cours des débats en Commission, il fut encore ajouté :

« Les nouvelles mesures pour mieux protéger les ouvriers contre le licenciement se justifient par le fait que les ouvriers sont les principales victimes des restructurations (215.000 ouvriers en chômage économique au moins un jour par mois en 2009). De plus, les préavis des ouvriers sont beaucoup plus courts.

Pour la période du premier janvier au 30 juin 2010, les ouvriers licenciés auront droit à une indemnité forfaitaire de 1666 euros, qui correspond à l'équivalent du soutien financier donné par les cellules pour l'emploi aux licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif et qui ont, avec l'indemnité de préavis et les allocations de chômage l'équivalent de trois à six mois de salaire.

La mesure ne s'appliquera pas pour les ouvriers licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif, car la réglementation pour la cellule de l'emploi reste - dans ce cas-là - d'application. L'indemnisation ne sera pas accordée non plus aux licenciés pour fautes graves, pour les personnes qui partent en (pré)pension, pour les personnes en période d'essai et dans le secteur public.

Cette indemnité s'ajoute aux indemnités de chômage et aux délais de préavis, pour que l'ouvrier soit soutenu pendant la période de transition. L'indemnité ne sera pas taxée, elle sera exonérée de cotisations sociales et sera prise en charge par l'ONEM. L'employeur qui n'a pas appliqué une des trois mesures anti-crise, devra rembourser 33 % de la prime.

Une attention particulière sera apportée aux petites entreprises par la commission visée à l'article 14, § 3, de la loi du 19 juin en octroyant au besoin aux entreprises de moins de 10 travailleurs, une dérogation au paiement par l'employeur de la prime forfaitaire de crise » (*Doc. parl.*, Chambre, 2009-2010, DOC 52-2299/021, pp. 4-5).

B.3. La Cour est tout d'abord interrogée sur la différence de traitement entre l'employeur qui licencie un ouvrier pour motif grave, d'une part, et l'employeur qui licencie un ouvrier pour un motif qui n'est pas considéré comme abusif, au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, seul le premier d'entre eux étant exonéré du paiement de la partie de la prime de crise qui échoit aux employeurs en vertu de la disposition en cause.

B.4. Compte tenu de l'objectif légitime que poursuit le législateur, et qui consiste à protéger davantage les ouvriers licenciés qui bénéficient d'un délai de préavis ou d'une indemnité compensatoire de préavis, il n'est pas déraisonnable d'avoir exclu du bénéfice de la disposition en cause les ouvriers qui ont été licenciés pour motif grave. En effet, ces derniers ont commis une « faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle » avec leur employeur (article 35 de la loi du 3 juillet 1978

précitée). Aucun délai de préavis ni indemnité compensatoire ne doit leur être accordé par leur employeur lorsque le congé est notifié conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

L'ouvrier licencié par son employeur en raison de son aptitude ou de sa conduite ou pour tout autre motif jugé non abusif au sens de l'article 63 de la même loi n'est pas privé de son droit à un délai de préavis ou à une indemnité compensatoire de préavis. En outre, son licenciement n'est pas justifié par la commission d'une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute relation de travail avec son employeur.

Le législateur a pu raisonnablement se montrer plus sévère à l'égard des ouvriers licenciés pour motif grave en ne leur accordant pas le droit à la prime forfaitaire de crise pour les mêmes raisons qu'il les prive du droit à un délai de préavis ou d'une indemnité compensatoire de préavis. Ce faisant, il préserve également le juste équilibre entre les intérêts de l'ouvrier licencié et ceux de son employeur, lequel supporte, en partie, le paiement de la prime de crise.

B.5. Dans cette mesure, la question préjudicielle appelle une réponse négative.

B.6. La Cour est encore interrogée sur la différence de traitement entre les employeurs qui licencient un ouvrier et qui éprouvent des difficultés de nature économique telles que celles visées à l'article 153, § 1er, de la loi en cause, d'une part, et les autres employeurs qui licencient un ouvrier, pour des motifs non abusifs, en ce que seuls les premiers d'entre eux sont exonérés du paiement de la partie de la prime de crise qui leur échoit normalement en vertu de la disposition en cause.

B.7. Compte tenu du juste équilibre à maintenir entre les intérêts du travailleur et ceux de l'employeur, il n'est pas déraisonnable d'avoir exonéré les employeurs qui se trouvent dans une des situations visées à l'article 153, § 1er, de la loi en cause, et plus particulièrement, ceux d'entre eux qui subissent des difficultés d'ordre économique, du paiement du tiers de la prime de crise allouée aux ouvriers qu'ils ont licenciés.

La seule circonstance qu'un licenciement ait eu lieu, comme en l'espèce, notamment en raison des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, ne permet pas de conclure que l'employeur en cause serait confronté à une situation économique difficile qui devrait justifier qu'il soit, lui aussi, exonéré du paiement de la partie de la prime de crise qui lui échoit.

La différence de traitement en cause n'emporte de surcroît pas d'effets disproportionnés dans le chef de l'ouvrier licencié ou de son employeur. En effet, elle n'aboutit pas à une diminution du montant de la prime de crise accordée à l'ouvrier licencié par un employeur en difficulté économique, le montant total de la prime étant, dans ce cas, versé par l'Office national de l'emploi. D'autre part, elle n'impose à l'employeur qui ne peut faire état de difficultés économiques, telles que celles visées à l'article 153, § 1er, de la loi en cause, que le paiement d'une somme relativement modeste, limitée à un tiers du montant total de la prime de crise accordée à l'ouvrier qu'il licencie.

B.8. Dans cette mesure, la question préjudicielle appelle aussi une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 149 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses 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 constitutionnelle, à l'audience publique du 20 décembre 2012.

Le greffier,

Le président,

F. Meersschaut

R. Henneuse