

UCL

Université
catholique
de Louvain

Faculté de droit et de criminologie (DRT)

Loi Statut unique: est-ce la fin de la discrimination entre les ouvriers et les employés?

Mémoire réalisé par
Elodie Souplit

Promoteur(s)
Filip Dorssemont

Année académique 2014-2015
Master en droit

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat entraîne l'application des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens de l'UCL.

Il y a lieu d'entendre par « plagiat », l'utilisation des idées et énonciations d'un tiers, fussent-elles paraphrasées et quelle qu'en soit l'ampleur, sans que leur source ne soit mentionnée explicitement et distinctement à l'endroit exact de l'utilisation.

La reproduction littérale du passage d'une oeuvre, même non soumise à droit d'auteur, requiert que l'extrait soit placé entre guillemets et que la citation soit immédiatement suivie de la référence exacte à la source consultée.*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une oeuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette oeuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

REMERCIEMENTS

Je remercie en premier lieu mon promoteur Filip Dorssemont pour ses précieux conseils quant à l'élaboration de ce mémoire ainsi que pour la passion qu'il met dans son travail en tant que professeur.

J'adresse également des remerciements à Pierre-Paul Van Gehuchten qui fut mon professeur de droit du travail approfondi, au côté de Filip Dorssemont, durant ma première année de master en droit et qui m'a également marqué par son amour pour le droit du travail.

Une autre personne mérite ma reconnaissance pour m'avoir transmis le goût de cette matière plus que passionnante qu'est le droit du travail : Charles-Eric Clesse, auditeur du travail de Mons et de Charleroi et maître de conférences à l'Université Libre de Bruxelles.

Je tiens aussi à remercier Marianne Pétré, avocate au Barreau de Mons, avec qui j'ai eu l'occasion de découvrir un aspect pratique du droit du travail et qui m'a guidé dans le choix du sujet de ce mémoire.

Ensuite, je voudrais remercier mes relecteurs que sont Aurélie Souplit et David Buffart.

Enfin, merci à ma famille et mes proches pour m'avoir conseillée, encouragée, soutenue et supportée durant la réalisation de ce mémoire et pendant toute la durée de mes études universitaires.

TABLES DES MATIERES

Introduction	1
Première partie – Le principe d'égalité et de non-discrimination	3
Section I - Sources du principe	3
Section II - Définition et contenu du principe	5
Deuxième partie - Evolution historique des statuts ouvrier et employé	9
Section I - La distinction ouvrier/employé	9
Section II - Les arrêts de la Cour constitutionnelle	13
Sous- section I - L'arrêt n°56/93 du 8 juillet 1993	13
Sous-section II - L'arrêt n°84/2001 du 21 juin 2001	15
Sous-section III - L'arrêt n°125/2011 du 7 juillet 2011	18
Sous-section IV - L'arrêt n°187/2014 du 18 décembre 2014	21
Sous-section V - Synthèse	23
Section III - Mesures prises en vue d'un rapprochement entre les ouvriers et les employés	24
Section IV - 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 des mesures d'accompagnement	25
Troisième partie – Régime antérieur à la loi du 26 décembre 2013	27
Section I - Préavis	27
Sous-section I - Remarques préliminaires	27
Sous- section II - Régime applicable aux contrats conclus avant le 1er janvier 2012	28
I. Le congé est donné par l'employeur	28
A. À un ouvrier	28
1. Généralités	28
2. Régimes dérogatoires	29
B. À un employé	30
1. Employé « inférieur »	31
2. Employé « supérieur »	32
3. Employé « hautement supérieur »	33
II. Le congé est donné à l'employeur	33
A. Par l'ouvrier »	33
1. Généralités «	33
2. Régimes dérogatoires	34
B. Par l'employé	34
1. Employé inférieur	34
2. Employé supérieur	35
Sous-section III - Régime applicable aux contrats conclus après le 1 ^{er} janvier 2012	36
I. Le congé est donné par l'employeur	36
A. À un ouvrier	36
B. À un employé	37

1.	Employé inférieur _____	37
2.	Employé supérieur _____	37
II.	Le congé est donné à l'employeur _____	38
A.	Par un ouvrier _____	38
B.	Par un employé _____	38
1.	Employé inférieur _____	38
2.	Employé supérieur _____	39
3.	Employé hautement supérieur _____	39
Sous-section IV - Tableaux de synthèse _____		40
I.	En cas de licenciement _____	40
A.	D'un ouvrier _____	40
B.	D'un employé _____	40
1.	Employé inférieur _____	40
2.	Employé supérieur _____	41
3.	Employé hautement supérieur _____	41
II.	En cas de démission _____	42
A.	D'un ouvrier _____	42
B.	D'un employé _____	42
1.	Employé inférieur _____	42
2.	Employé supérieur _____	42
Sous-section V - Prise de cours du préavis _____		43
I.	Ouvrier _____	43
II.	Employé _____	43
A.	Préavis _____	43
B.	Contre-préavis _____	43
Section II - Jour de carence _____		44
Section III - Licenciement abusif _____		46
Section IV - Clause d'essai _____		49
Sous-section I - Généralités _____		49
Sous-section II - Durée de la période d'essai _____		49
I.	Pour les ouvriers _____	49
II.	Pour les employés _____	49
III.	Prolongation de la période d'essai _____	50
IV.	Questions particulières _____	50
Sous-section III - Fin du contrat pendant la période d'essai _____		51
Section V - Autres différences _____		52
Sous-section I - Les vacances annuelles _____		52
I.	La durée des vacances _____	52
II.	Le pécule de vacances _____	53
Sous-section II - Les causes légales de suspension du contrat de travail _____		53
Sous-section III - Le paiement de la rémunération _____		55
Sous-section V - La clause de non-concurrence _____		55
Quatrième partie – Régime de la loi du 26 décembre 2013 _____		57

Section I - Les nouvelles règles concernant le préavis	57
Sous-section I - Généralités	58
I. La notion d'ancienneté	58
II. La prise de cours du délai de préavis	58
Sous-section II - Régime général	59
I. Congé donné par l'employeur (licenciement)	59
A. Nouvelles règles	59
B. Comparaison avec l'ancien régime	61
II. Congé donné par le travailleur (démission)	62
A. Nouvelles règles	62
B. Comparaison avec l'ancien régime	63
III. Le contre-préavis	63
IV. Synthèse	64
V. Tableau comparatif des préavis entre ancien et nouveau système	66
A. En cas de licenciement	66
B. En cas de démission	67
Sous-section III- Régime transitoire	68
I. Remarques liminaires	68
A. Préavis notifié avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 décembre 2013	68
B. La règle de calcul en double étape	68
II. Régime applicable aux ouvriers	69
III. Régime applicable aux employés	69
Sous-section IV - Conclusion	70
Section II - Le jour de carence	71
Sous-section I - Suppression du jour de carence	71
Sous-section II - Tableau de synthèse	74
Section III - La motivation du licenciement	75
Sous-section I - Généralités	75
Sous-section II - La convention collective de travail n°109	77
I. Champ d'application	77
A. ratione temporis	77
B. Ratione personae et materiae	77
II. Le droit de connaître les motifs concrets du licenciement	78
III. Le licenciement manifestement déraisonnable	79
Section IV - Suppression de la clause d'essai	81
Conclusion	83
Bibliographie	87
Section I - Législation	87
Section II - Jurisprudence	90
Section III - Doctrine	92

INTRODUCTION

Depuis plus d'une centaine d'année, le paysage social belge est divisé en deux grandes catégories professionnelles : les ouvriers et les employés. Cette distinction se fonde sur la nature des tâches exercées par ces travailleurs qui sont essentiellement manuelles pour les premiers et essentiellement intellectuelles pour les seconds. En raison de cette différence, les ouvriers et les employés se voient appliquer des statuts différents dans divers domaines. Le statut auquel l'ouvrier est soumis est plus défavorable que celui auquel est soumis l'employé. L'employeur peut, s'il le désire, accorder un régime plus favorable au travailleur mais il ne peut pas aggraver sa situation. Concrètement, le travailleur exerçant des tâches manuelles peut se voir appliquer le statut légal accordé à l'employé mais l'employeur ne peut pas décider d'appliquer le statut légal des ouvriers à un employé.

Cependant, depuis quelques années, suite à l'évolution économique et sociale, cette *summa divisio* bien ancrée dans notre législation et dans les mœurs, est mise à mal notamment par la doctrine et la jurisprudence. Beaucoup d'auteurs la considèrent comme discriminatoire et la jurisprudence va suivre péniblement le mouvement.

En effet, la Cour constitutionnelle a été amenée à plusieurs reprises par diverses juridictions de notre pays à vérifier la conformité de certaines dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail avec le principe d'égalité et de non-discrimination consacré aux articles 10 et 11 de la Constitution. Le premier arrêt fondamental rendu sur cette question est l'arrêt du 8 juillet 1993.

A cette époque, la Cour constitutionnelle reconnaît que cette différence de traitement entre les ouvriers et les employés peut difficilement être justifiée de manière objective et raisonnable au regard de l'évolution économique et sociale mais ne la déclare pas inconstitutionnelle. Elle maintient cette position jusqu'à l'arrêt du 7 juillet 2011 qui forme le point de départ de cette obligation qu'a le législateur d'harmoniser les différents niveaux de protection de ces travailleurs.

Par cet arrêt du 7 juillet 2011, la Cour constitutionnelle déclare la distinction opérée entre les travailleurs ouvriers et les travailleurs employés non conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution et somme le législateur de mettre fin à cette inconstitutionnalité pour le 8 juillet 2013 au plus tard, soit vingt ans après le premier arrêt rendu en la matière. En outre, afin d'éviter une insécurité juridique, elle maintient les effets des dispositions inconstitutionnelles en cause pendant une période de deux ans.

Après moult discussions, les négociateurs mandatés par les partenaires sociaux parviennent à formuler un accord, quelques jours avant l'échéance imposée par la Cour. Il est consacré dans un compromis entériné par le Conseil des Ministres restreint le 8 juillet 2013. Il est ensuite transposé dans un projet de loi qui est approuvé par le Conseil des ministres le 27 septembre 2013.

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 des mesures d'accompagnement est publiée au Moniteur belge du 31 décembre 2013 et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Celle-ci harmonise certains points qui différenciaient les ouvriers et les employés. De quoi s'agit-il ? Qu'en est-il pour le reste ? Met-elle fin à la différence de traitement opérée entre les ouvriers et les employés ? Les travailleurs se trouvent-ils enfin sur un même pied d'égalité ?

Pour y répondre, nous nous pencherons dans une première partie sur le principe d'égalité et de non-discrimination.

Dans une seconde partie, nous passerons en revue l'évolution historique des statuts des ouvriers et des employés ainsi que la jurisprudence de la Cour constitutionnelle sur le sujet.

Puis, à l'occasion d'une troisième partie, sera analysé le régime instauré par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui, bien qu'étant toujours en vigueur, a subi une profonde réforme.

Enfin, dans une quatrième partie, seront examinées les modifications apportées 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 des mesures d'accompagnement.

PREMIÈRE PARTIE – LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ ET DE NON-DISCRIMINATION

SECTION I - SOURCES DU PRINCIPE

Le principe d'égalité et de non-discrimination, principe fondamental dans l'ordre constitutionnel belge, est consacré aux articles 10 et 11 de la Constitution.

L'article 10 consacre l'égalité.

« Il n'y a dans l'État aucune distinction d'ordres.

Les Belges sont égaux devant la loi; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers.

L'égalité des femmes et des hommes est garantie. »¹

L'article 11 interdit la discrimination.

« La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques. »²

Notons que cette interdiction de discriminer est également reconnue au niveau européen. D'une part, au niveau du Conseil de l'Europe, la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales - aussi appelée Convention européenne des droits de l'homme - prévoit en son article 14 cette non-discrimination.

« La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »³

¹ Article 10 de la Constitution coordonnée du 17 février 1994.

² Article 11 de la Constitution coordonnée du 17 février 1994.

³ Article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950.

A cela s'ajoute, le protocole n°12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui proclame une interdiction générale de discrimination.

« 1. La jouissance de tout droit prévu par la loi doit être assurée, sans discrimination aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

2. Nul ne peut faire l'objet d'une discrimination de la part d'une autorité publique quelle qu'elle soit fondée notamment sur les motifs mentionnés au paragraphe 1. »⁴

En réalité, il étend l'interdiction de la discrimination prévue par l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme en garantissant l'égalité de traitement dans la jouissance de tout droit prévu par la loi. En outre, on peut ainsi lire dans son préambule :

« Prenant en compte le principe fondamental selon lequel toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à une égale protection de la loi ;

[...] Réaffirmant que le principe de non-discrimination n'empêche pas les Etats parties de prendre des mesures afin de promouvoir une égalité pleine et effective, à la condition qu'elles répondent à une justification objective et raisonnable. »⁵

Pour information, la Belgique n'a pas encore ratifié ce protocole.⁶

D'autre part, l'Union Européenne reconnaît également ce principe dans ces textes ; dans l'article 2 du Traité sur l'Union européenne et dans les articles 20 et 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Enfin, au niveau international, la non-discrimination est également entérinée dans l'article 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques⁷. Il fait, de surcroît, l'objet de diverses conventions internationales sur des matières plus spécifiques.⁸

⁴ Article 1 du Protocole n°12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signé à Rome le 4 novembre 2000.

⁵ Protocole n°12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signé à Rome le 4 novembre 2000.

⁶ <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=177&CM=&DF=&CL=FRE>

⁷ Article 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, signé à New-York le 16 décembre 1966.

SECTION II - DÉFINITION ET CONTENU DU PRINCIPE

L'article 10 de la Constitution proclame l'égalité de tous les Belges. L'article 11, quant à lui, énonce que tous les Belges doivent être traités de la même façon dans la jouissance de leurs droits et libertés.⁹

L'égalité et la non-discrimination sont indissociables et recouvrent en réalité le même principe mais selon des formes variées¹⁰. Il s'agit d'un principe général du droit qui doit être respecté dans l'exercice de toutes les libertés.¹¹

Il oblige à ce que soient traitées de manière identique des situations identiques et à ce que soient traitées de manière différente des situations différentes.¹² Donc, lorsqu'il apparaît une égalité de traitement entre des catégories de personnes se trouvant dans des situations différentes au regard de la norme concernée, sans que celle-ci ne puisse être justifiée de manière raisonnable, il y a non respect du principe d'égalité et de non-discrimination.¹³ Dans son arrêt du 17 novembre 2000, la Cour de cassation¹⁴ l'explique dans l'autre sens : les articles 10 et 11 de la Constitution « *s'opposent à ce que soient traitées de manière différente, sans qu'apparaisse une justification raisonnable, des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la norme considérée, sont essentiellement identiques* ».¹⁵

On peut trouver une définition de ce principe dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme¹⁶ selon laquelle « *l'égalité de traitement est violée si la distinction manque de justification objective et raisonnable. L'existence d'une pareille justification doit s'apprécier par rapport aux buts et aux effets de la mesure considérée, eu égard aux principes qui prévalent généralement dans les sociétés démocratiques. Une distinction de*

⁸ P. MARCHAL, *Les principes généraux du droit*, Bruxelles, Bruylant, 2014, p. 107.

⁹ D. DE PRINS, S. SOTTIAUX et J. VRIELINK, *Handboek Discriminatie recht*, Antwerpen, Kluwer, 2005, n°606.

¹⁰ P. MARCHAL, *Les principes généraux du droit*, Bruxelles, Bruylant, 2014, p. 105.

¹¹ M. UYTENDAELE, *Trente leçons de droit constitutionnel*, Collection de précis de la faculté de droit et de criminologie de l'ULB, Bruxelles-Limal, Bruylant-Anthemis, 2014, p. 561.

¹² P. MARCHAL, *op. cit.*, p. 106.

¹³ A. BOSSUYT, « Les principes généraux du droit en droit administratif et droit public, dans la jurisprudence de la Cour de Cassation », *Au-delà de la loi ? Actualités et évolutions des principes généraux du droit*, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2006, p.166.

¹⁴ Cass., 17 novembre 2000, *Pas.*, 2000, p. 1770.

¹⁵ A. BOSSUYT, *op.cit.*, p.167.

¹⁶ D. DE PRINS, S. SOTTIAUX et J. VRIELINK, *op. cit.*, n°631.

*traitement dans l'exercice d'un droit consacré par la Convention ne doit pas seulement poursuivre un but légitime: l'article 14 (art. 14) est également violé lorsqu'il est clairement établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé. ».*¹⁷

Notre Cour constitutionnelle a également donné sa version¹⁸ de ce qu'elle entend par principe d'égalité et de non-discrimination dans un arrêt du 14 mai 2003 comme suit :

*« Les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. Les mêmes règles s'opposent, par ailleurs, à ce que soient traitées de manière identique, sans qu'apparaisse une justification raisonnable, des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la mesure considérée, sont essentiellement différentes. »*¹⁹

La Cour de Cassation avait, elle-même, déjà défini en des termes comparables ce principe dans un arrêt du 24 avril 1995.²⁰

*« La règle de l'égalité des Belges devant la loi [...] et celle de la non-discrimination dans la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges [...] impliquent que tous ceux qui se trouvent dans la même situation soient traités de la même manière mais n'excluent pas qu'une distinction soit faite entre différentes catégories de personnes pour autant que le critère de distinction soit susceptible de justification objective et raisonnable ; l'existence d'une telle justification doit s'apprécier par rapport aux buts et aux effets de la mesure prise ; le principe d'égalité est également violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé. »*²¹

¹⁷ Cour eur. D.H., Affaire relative à certains aspects du régime linguistique de l'enseignement en Belgique c. Belgique, 23 juillet 1968, req. n° 1474/62; 1677/62; 1691/62; 1769/63; 1994/63; 2126/64.

¹⁸ D. DE PRINS, S. SOTTIAUX et J. VRIELINK, *op. cit.*, n°632.

¹⁹ C.A., 14 mai 2003, n°63/2003, B.5., R.W., 2003, n°10, p. 381 ; *J.L.M.B.*, 2005, n°3, p. 105.

²⁰ P. MARCHAL, *op. cit.*, p. 108.

²¹ Cass., 24 avril 1995, *Pas.*, 1995, I, n°207, p. 439.

Enfin, le Conseil d'Etat s'est également exprimé sur le sujet dans un arrêt du 12 mars 1984.²²²³

Le contrôle de conformité au principe d'égalité et de non-discrimination opéré par la Cour constitutionnelle repose sur plusieurs critères, développés par la jurisprudence strasbourgeoise, que sont :

- « *la comparabilité des situations* ;
- *le caractère objectif et raisonnable de la distinction faite entre les catégories de personnes* ;
- *le caractère justifié de la mesure : le caractère légitime du but poursuivi par la mesure ; le caractère pertinent de la mesure au regard du but poursuivi ; son caractère proportionnel par rapport au but visé.* »²⁴.

Concernant le critère de la comparabilité des situations, la jurisprudence a permis de dégager quelques facteurs qui la guident à savoir :

- la nature de la législation ;
- l'écoulement du temps et l'évolution de la législation ;
- les principes qui gouvernent l'organisation de l'Etat ;
- les structures du système juridique dans son ensemble ;
- l'objectif du législateur ;
- l'évolution économique et sociale.²⁵

²² C.E., 12 mars 1984, *Chambre syndicale des pharmaciens d'expression française*, n°24067, *J.T.*, 1984, p. 293.

²³ P. MARCHAL, *op. cit.*, p. 108.

²⁴ P. MARCHAL, *op. cit.*, pp. 108-109.

²⁵ P. MARCHAL, *op. cit.*, p. 109.

DEUXIÈME PARTIE - ÉVOLUTION HISTORIQUE DES STATUTS OUVRIER ET EMPLOYÉ

SECTION I - LA DISTINCTION OUVRIER/EMPLOYÉ

La distinction entre ouvrier et employé ne date pas d'hier et est bien ancrée dans notre droit. En effet, cette asymétrie entre ces catégories professionnelles a été créée par le législateur lorsqu'il a adopté, d'abord, la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail²⁶ et, ensuite, la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi²⁷. Ce sont ces lois qui sont à la base du critère qui permet de distinguer l'ouvrier de l'employé : il s'agit de la nature principalement manuelle ou intellectuelle de la prestation de travail.

La loi de 1900 ne donnait aucune définition de l'ouvrier et se bornait juste à définir le contrat de travail, dans son article 1er, comme « *le contrat par lequel un ouvrier s'engage à travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise ou patron moyennant une rémunération à fournir par celui-ci* ». Cette loi visait à offrir une protection légale minimale à l'ouvrier. Quant à l'employé, on estimait qu'il était suffisamment capable de défendre ses intérêts en raison de sa proximité avec l'employeur.²⁸

En 1922, la loi sur le contrat d'emploi ne définit pas plus ce qu'est un employé ni même ce qu'est le contrat d'emploi. L'objectif de cette loi était de séparer les travailleurs en deux classes distinctes : « *La loi de 1922 a accordé à l'employé un statut aussi favorable surtout pour le désolidariser de la classe ouvrière, pour conserver la distinction entre le travailleur en col blanc et celui en salopette, afin d'empêcher que le premier ne rejoigne le mouvement syndical* ». ²⁹

²⁶ Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, *M.B.*, 14 mars 1900, p. 1089.

²⁷ Loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi, *M.B.*, 16-17 août 1922.

²⁸ C. ENGELS, « Het onderscheid werkmán/bediende, een ongrondwettige discriminatie in strijd met de artikelen 6 en 6bis van de Belgische Grondwet », *R.W.*, 1991-1992, n° 22, p. 736 ; Proposition de loi relative au statut du travailleur salarié et supprimant la distinction entre ouvrier et employé, *Doc. Parl.*, Sénat, 2001-2002, n°2-1287/1, p. 1.

²⁹ Projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail, *Doc. Parl.*, Chambre, 1968-1969, n°270/7, p. 12.

Quelques années après, la loi 9 juillet 1926 organique sur les conseils de prud'hommes a défini ce qu'il fallait entendre par ouvriers et employés. Ces articles sont complétés par des exemples concrets. Cette loi, qui ne concernait pas les contrats de travail mais bien les juridictions du travail, est abrogée et ces articles n'ont pas été repris par le législateur de 1978.

Ce dernier maintient, dans son travail de coordination des divers statuts existants en droit du travail, la distinction existante entre les ouvriers et les employés au moment de l'adoption de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et donne une définition du contrat de travail ouvrier et du contrat de travail employé dans ses articles 2 et 3.³⁰

Le contrat de travail d'ouvrier est défini comme « *le contrat par lequel un travailleur, l'ouvrier, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité d'un employeur.* ».³¹

Tandis que le contrat de travail d'employé est défini comme « *le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur.* ».³²

Cette dernière définition reprend en quelque sorte la définition jurisprudentielle antérieure à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La Cour de cassation définissait la notion du contrat de travail des employés comme suit :

*« Attendu qu'à défaut d'autre précision légale, il ressort tant de l'esprit de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi que de la loi du 9 juillet 1926 sur les conseils de prud'hommes, que doit être considéré comme 'employé' au sens de la législation sociale en vigueur, celui qui s'oblige à effectuer un travail de nature intellectuelle sous la direction d'une autre personne, laquelle s'engage à lui payer la rémunération convenue, et que doit être tenue pour contrat d'emploi, la convention bilatérale créant des obligations réciproques. »*³³

³⁰ J.P. LACOMBLE, « Un rapprochement des statuts loin d'une harmonisation : illustration à travers la notion de catégories déterminées de personnel », *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, pp. 384-385.

³¹ Article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

³² Article 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

³³ Cass., 7 octobre 1943, *Pas.*, I., 1943, p. 382.

Cette distinction a évidemment des conséquences sur le plan pratique puisque les ouvriers et les employés se voient appliqués des statuts différents dans de nombreux domaines les touchant directement. Il en est ainsi pour les délais de préavis, le jour de carence et le salaire garanti en cas d'incapacité de travail, le licenciement abusif, les vacances annuelles, la période d'essai, la rémunération, la clause de non-concurrence et la suspension du contrat de travail.

De nombreux auteurs estiment que si cette différenciation avait une raison d'être au début du XX^{ème} siècle, il apparaît, suite aux évolutions socio-économiques et technologiques, qu'elle ne se justifie plus à l'heure actuelle. A titre d'exemple, Micheline Jamouille qualifie ce critère d' « inconsistant »³⁴ et Michel Westrade parle « d'héritage qu'on traîne »³⁵.

Dix ans après l'adoption de la loi sur les contrats de travail, le sénateur Blanpain a déposé une proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail³⁶ qui avait pour objectif d'assimiler les statuts d'ouvrier et d'employé. Divers auteurs ont également dénoncé cette discrimination.³⁷

Un autre élément allant dans le sens de la non pertinence de cette distinction à l'heure actuelle est le fait que suite aux diverses évolutions, les travailleurs sont amenés à exercer des tâches très diversifiées mêlant à la fois du manuel et de l'intellectuel. Par exemple, la Cour de travail d'Anvers a décidé, en 2008, d'octroyer à un travailleur ouvrier le régime de pension complémentaire applicable aux employés, au motif que les prestations fournies par ce travailleur avaient acquis un caractère essentiellement intellectuel et non plus manuel.³⁸

On peut également citer l'exemple du chirurgien : la prestation intellectuelle est évidente mais la dimension manuelle l'est tout autant. Sans ses mains, un chirurgien ne peut pas pratiquer son art.³⁹

³⁴ M. JAMOULLE, *Le contrat de travail*, V.1, Liège, Faculté de droit, d'économie et de sciences sociales de Liège, 1982, p. 229.

³⁵ M. WESTRADE, « Le statut unique : à Pâques ou à la Trinité ? », *J.L.M.B.*, n°34, p. 1528.

³⁶ Proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *Doc. Parl.*, Sénat, 1988, 411-1.

³⁷ Proposition de loi relative au statut du travailleur salarié et supprimant la distinction entre ouvrier et employé, *Doc. Parl.*, Sénat, 2001-2002, n°2-1287/1, p. 3.

³⁸ C.trav. Anvers, 4 juin 2008, *J.L.M.B.*, 2008, n°34, p. 1526.

³⁹ L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « Vers une harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé : un long fleuve tranquille ? Un état de la question et quelques réflexions prospectives. », *Le droit social en chantier*, Collection de la Conférence du Jeune Barreau de Bruxelles, Bruxelles, Larcier, 2012, p.12.

Les juridictions du travail ne sont donc pas tenues par la qualification conventionnelle du contrat de travail d'ouvrier si, des éléments portés à leur connaissance, il peut être déduit que les fonctions de ce travailleur étaient principalement intellectuelles.⁴⁰

Elles regardent concrètement la relation de travail en incluant, pour apprécier la nature des tâches essentiellement exercées, d'autres facteurs comme « *les diplômes et le niveau de formation légalement exigés pour exercer la fonction*⁴¹, *le degré de responsabilité dévolu au travailleur*⁴², *le caractère physiquement pénible ou salissant du travail réalisé, le contact éventuel avec les moyens de production, le champ laissé au travailleur pour faire preuve d'un esprit d'initiative et de créativité*⁴³, *le mode de rémunération utilisé*⁴⁴, *le traitement administratif du travailleur*⁴⁵, etc. ». ⁴⁶ La limite entre les ouvriers et les employés devient donc de plus en plus floue.

Enfin, la Belgique est le dernier pays européen à maintenir cette asymétrie entre les ouvriers et les employés.⁴⁷ Tous ces éléments ont conduit inévitablement aux divers recours introduits devant la Cour constitutionnelle.

⁴⁰ C. trav. Bruxelles, 15 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 340 ; C. trav. Bruxelles, 3 avril 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 307.

⁴¹ C. trav. Bruxelles, 3 avril 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 307 ; C. trav. Liège, 24 juin 2009, *J.T.T.*, 2010, p. 13.

⁴² C. trav. Bruxelles, 14 décembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 197.

⁴³ C. trav. Mons, 19 avril 2005, *Chron. D.S.*, 2007, p. 400.

⁴⁴ Trib. trav. Bruxelles, 24 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 262.

⁴⁵ Trib. trav. Bruxelles, 24 septembre 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 447.

⁴⁶ J. CLESSE et A. MORTIER, « La loi du 11 avril 2011. Une étape vers l'abolition de la distinction entre ouvriers et employés », *Questions choisies de droit social*, CUP, Limal, Anthemis, 2012, p. 9.

⁴⁷ C. WANTIEZ, « Ce qui devrait changer en droit social : de la durée du préavis et de certaines protections », *J.T.*, 2000, n°1, p. 32.

SECTION II - LES ARRÊTS DE LA COUR CONSTITUTIONNELLE

SOUS- SECTION I - L'ARRÊT N°56/93 DU 8 JUILLET 1993

En 1993, la Cour constitutionnelle (appelée Cour d'arbitrage à l'époque) a eu, pour la première fois, à connaître de trois questions préjudicielles⁴⁸ concernant la constitutionnalité des délais de préavis ; deux d'entre elles portant sur la distinction entre les ouvriers et les employés et la troisième concernant la différence entre les employés inférieurs et les employés supérieurs. La Cour a reformulé les trois questions posées de la manière suivante :

« Les articles 59 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violent-ils les articles 6 et 6bis de la Constitution, en tant qu'ils fixent un délai différent pour le préavis donné à un ouvrier et à un employé ayant l'un et l'autre la même ancienneté, et les paragraphes 2 et 3 de l'article 82 de la même loi violent-ils les articles 6 et 6bis de la Constitution, en tant qu'ils fixent un délai différent pour le préavis donné par l'employeur aux employés selon la rémunération annuelle est ou non supérieure à 650.000 francs ? »⁴⁹.

La Cour constitutionnelle est donc amenée à vérifier la conformité aux articles 10 et 11 de la Constitution⁵⁰, à savoir les principes d'égalité et de non-discrimination, des règles légales relatives aux délais de préavis contenues dans les articles 59 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce qu'elles prévoient des délais de préavis différents pour les travailleurs justifiant d'une même ancienneté.⁵¹ En effet, la loi du 3 juillet 1978 prévoit des délais de préavis nettement plus longs pour les employés que pour les ouvriers lorsqu'il est mis fin au contrat de travail.

Le principe d'égalité et de non-discrimination prévu aux articles 10 et 11 de la Constitution n'empêche pas une différence de traitement selon certaines catégories de personnes pour autant que cette différence puisse être justifiée de manière objective et raisonnable comme le rappelle la Cour.⁵²

⁴⁸ Trib. trav. Anvers (3^e ch.), 5 février 1992 ; Trib. trav. Gand (4^e ch.), 27 mars 1992 ; Trib. trav. Bruxelles (2^e ch.), 15 juin 1992.

⁴⁹ C.A., 8 juillet 1993, n°56/93.

⁵⁰ Anciennement les articles 6 et 6bis de la Constitution.

⁵¹ C.A., 8 juillet 1993, B.5.1

⁵² C.A., 8 juillet 1993, B.5.3.

Selon elle, la distinction entre les ouvriers et employés, en ce qu'elle se fonde sur la nature principalement manuelle ou intellectuelle des tâches effectuées par le travailleur, repose sur un critère difficilement justifiable de manière objective et raisonnable s'il était instauré à l'heure actuelle.⁵³

Cependant, elle répond négativement à la question préjudicielle. Le fait que le législateur ait uniquement atténué et non supprimé totalement la distinction faisant l'objet du recours ne lui permet pas de conclure en une violation des articles 10 et 11 de la Constitution.⁵⁴ Elle estime par ailleurs qu'une suppression immédiate de cette distinction ne se justifie pas. Celle-ci est antérieure à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et remonte au début du XX^{ème} siècle, à une époque où les mentalités et les situations économiques et sociales étaient différentes.⁵⁵

Cependant, la Cour relève que le législateur a pris des mesures en vue de rapprocher les règles visant à protéger les ouvriers et les employés contre le licenciement.⁵⁶ Elle vise ainsi l'article 63 de la LCT qui introduit une protection spécifique contre le licenciement abusif et l'article 61 qui donne la possibilité au Roi de modifier les délais de préavis sur proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail « *dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleur ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux* ». ⁵⁷

La Cour constitutionnelle semble favorable à une suppression de la distinction entre les ouvriers et employés - et donc à une harmonisation des statuts - dans les autres matières que les délais de préavis. Et donc, bien que l'arrêt réponde négativement aux questions préjudicielles, il découle de celui-ci que la distinction doit être supprimée progressivement, son maintien n'étant pas manifestement disproportionné « *à un objectif qui ne peut être atteint que par étapes successives*. » ⁵⁸

⁵³ C.A., 8 juillet 1993, n°56/93, B.6.2.1.

⁵⁴ C.A., 8 juillet 1993, n°56/93, B.6.2.1.

⁵⁵ M. WESTRADE, « Pour une dynamique du droit », obs. sous C.C., 7 juillet 2011, n°125/2011, *J.L.M.B.*, 2011, n°29, p. 1434.

⁵⁶ C.A., 8 juillet 1993, n°56/93, B.6.2.2.

⁵⁷ C.A., 8 juillet 1993, n°56/93, B.6.2.2.

⁵⁸ C.A., 8 juillet 1993, n°56/93, B.6.3.2.

SOUS-SECTION II - L'ARRÊT N°84/2001 DU 21 JUIN 2001

Le 21 juin 2001, la Cour constitutionnelle rend un arrêt sur question préjudicielle relative à la conformité aux articles 10 et 11 de la Constitution de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail visant le licenciement abusif de l'ouvrier. Cette question posée par un jugement du 12 janvier 2000 du Tribunal du travail de Verviers est rédigée de la manière 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 ? »⁵⁹*

Tout d'abord, la Cour constate que l'article 63 de la loi de 1978 traite effectivement différemment les employés et les ouvriers ainsi que leurs employeurs respectifs⁶⁰. D'une part, ledit article ne définit le licenciement abusif que pour l'ouvrier et non pour l'employé. D'autre part, il renverse la charge de la preuve au bénéfice des ouvriers, et pas des employés, en cas de licenciement abusif.⁶¹

⁵⁹ C.A., 21 juin 2001, n°84/2001, *J.T.T.*, 2001, n°24, p. 405.

⁶⁰ C.A., 21 juin 2001, n°84/2001, *J.T.T.*, 2001, n°24, p. 405, pt. B.2.

⁶¹ C.A., 21 juin 2001, n°84/2001, *J.T.T.*, 2001, n°24, p. 405, pt. B.2.

Ensuite, la Cour rappelle sa jurisprudence antérieure concernant la différence de traitement opérée entre les diverses catégories de travailleurs, à savoir l'arrêt du 8 juillet 1993⁶², analysé précédemment. Ces différences de traitement « repose sur un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée aujourd'hui »^{63 64}.

La Cour avait constaté, à cette époque, que des mesures avaient été prises en vue de rapprocher les niveaux de protection contre les licenciements accordés à ces catégories de travailleurs. La disposition faisant l'objet de la question préjudicielle faisait partie des mesures prises par le législateur et relevé dans l'arrêt précédemment analysé^{65 66}.

Une comparaison est faite par la Cour entre les mesures accordées aux employés et aux ouvriers. Elle constate ainsi que « 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 ».

⁶⁷ L'employé qui estime avoir été licencié abusivement ne bénéficie pas de ces droits. Cependant, il a la possibilité d'obtenir une indemnité sur la base du droit commun et plus précisément de la théorie de l'abus de droit.^{68 69}

Pour la Cour, les avantages accordés aux ouvriers par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne sont pas disproportionnés à ceux dont bénéficient les employés. Le but de ces mesures est de rapprocher progressivement les niveaux de protection entre ces catégories professionnelles en équilibrant les privilèges accordés aux uns et aux autres, à savoir les délais de préavis plus favorables pour les employés et les mesures relatives au licenciement abusif plus favorables aux ouvriers⁷⁰. Cette différence de traitement est raisonnablement justifiée.

La question préjudicielle apporte donc une réponse négative.

⁶² C.A., 8 juillet 1993, n°56/93.

⁶³ C.A., 8 juillet 1993, n°56/93, B.6.2.1.

⁶⁴ C.A., 21 juin 2001, n°84/2001, *J.T.T.*, 2001, n°24, p. 406, pt. B.4.

⁶⁵ C.A., 8 juillet 1993, n°56/93, B.6.2.2.

⁶⁶ C.A., 21 juin 2001, n°84/2001, *J.T.T.*, 2001, n°24, p. 406, pt. B.4.

⁶⁷ C.A., 21 juin 2001, n°84/2001, *J.T.T.*, 2001, n°24, p. 406, pt. B.6.

⁶⁸ C.A., 21 juin 2001, n°84/2001, *J.T.T.*, 2001, n°24, p. 406, pt. B.7.

⁶⁹ Nous n'aborderons pas cette théorie dans le cadre de ce mémoire.

⁷⁰ C.A., 21 juin 2001, n°84/2001, *J.T.T.*, 2001, n°24, p. 406, B.6.

Ainsi que le mentionne Marc de Vos⁷¹, lorsque la Cour constitutionnelle a eu à connaître de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt de 1993, les attentes étaient élevées. La Cour a adopté un jugement de Salomon en constatant qu'il y avait effectivement une différence de traitement opérée entre les ouvriers et les employés qui ne pouvait plus être justifiée de manière objective et raisonnable mais en décidant néanmoins de la valider en constatant que le législateur prenait des mesures en vue de rapprocher les niveaux de protection en cas de licenciement des ouvriers et des employés.

Plusieurs années après, la Cour est de nouveau confrontée à une question préjudicielle portant sur une différence de traitement entre ouvriers et employés mais cette fois concernant le licenciement abusif visé à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1979 relative aux contrats de travail⁷². Elle a rappelé ce qu'elle avait déjà dit dans sa jurisprudence antérieure à savoir qu'une telle distinction ne pouvait plus, à l'heure actuelle, être justifiée de manière objective et raisonnable. Cependant, elle maintient la position adoptée précédemment en répondant à la négative à la question préjudicielle. Elle argumente cette décision en disant que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 fait partie d'un ensemble de mesures adoptées par le législateur en vue de rapprocher les niveaux de protection de ces catégories professionnelles en cas de licenciement et qu'elle compense en faveur des ouvriers la différence de traitement que ces derniers subissent vis-à-vis des employés sur la question des délais de préavis. Elle ne déclare donc pas cette disposition inconstitutionnelle mais maintient qu'il faut mettre fin à cette distinction et que cela se fera de façon progressive.

Pour Marc De Vos, l'approche adoptée par la Cour est peu convaincante. Selon lui, elle doit se positionner clairement : soit la distinction entre ouvriers et employés est objectivement justifiable, soit elle ne l'est pas ou plus mais elle ne peut pas jouer sur les deux tableaux. La Cour interprète de manière souple le principe constitutionnel d'égalité puisqu'elle valide la différence de traitement en argumentant que cette inégalité entre les ouvriers et les employés ne fait qu'en compenser une autre.⁷³ Cet argument ne tient, à notre sens, pas la route.

⁷¹ M. DE VOS, « De grondwettigheid van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden : het Arbitragehof volhardt in de boosheid », note sous C.C., 21 juin 2001, *R.W.*, 2001-2002, n°8, pp.273-275.

⁷² *Ibidem*.

⁷³ M. DE VOS, *op.cit.*, p. 274.

SOUS-SECTION III - L'ARRÊT N°125/2011 DU 7 JUILLET 2011

L'arrêt du 7 juillet 2011 marque un tournant majeur dans cette saga puisque si auparavant elle s'abstenait de déclarer inconstitutionnelles les dispositions légales faisant l'objet d'une question préjudicielle devant elle, bien qu'elle reconnaissait une différence de traitement difficilement justifiable de manière objective et raisonnable, il n'en est plus de même dans cet arrêt.

Par un jugement du 22 avril 2010, le tribunal du travail de Bruxelles a posé deux questions préjudicielles à la Cour constitutionnelle portant sur la différence opérée entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence et sur la conformité de cette différence aux articles 10 et 11 de la Constitution.⁷⁴

« Les articles 59 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'ils fixent un délai différent pour le préavis donné à un ouvrier et à un employé ayant l'un et l'autre la même ancienneté ? »

« Les articles 52, § 1er, et 70 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que, contrairement à l'employé sous contrat à durée indéterminée et dont la période d'essai a pris fin, l'ouvrier se trouvant dans la même situation contractuelle se voit compter un jour de carence, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, lorsque la durée de l'incapacité n'atteint pas quatorze jours ? »

Les articles 59 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail concernent la durée de préavis applicable en cas de rupture du contrat de travail d'ouvrier, dans le premier cas, et du contrat de travail d'employé, dans le second cas. L'article 52, quant à lui, vise le jour de carence c'est-à-dire le premier jour non rémunéré d'une maladie de moins de 14 jours⁷⁵.

⁷⁴ T.trav. Bruxelles, 22 avril 2010, R.G. n°13.229/08.

⁷⁵ http://droitbelge.be/fiches_detail.asp?idcat=25&id=730

Dans un premier temps, la Cour fait un rappel à sa jurisprudence antérieure du 8 juillet 1993 en disant que la distinction entre ouvriers et employés, en ce qu'elle repose sur la nature principalement manuelle ou intellectuelle des tâches accomplies, est une différence de traitement « *qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée à ce moment* ». ⁷⁶ C'est d'autant plus vrai pour les différences de traitement contestées en l'espèce en matière de durée de préavis ou de jour de carence qui sont déclarées non conformes aux articles 10 et 11 de la Constitution.⁷⁷ En déclarant les dispositions en cause inconstitutionnelles au regard du principe d'égalité et de non-discrimination, la Cour se montre courageuse.

En 1993, elle avait constaté que le législateur avait pris des mesures en vue d'un rapprochement des niveaux de protection contre les licenciements des ouvriers et des employés. Elle en avait conclu que le maintien de la distinction n'était pas manifestement disproportionné « *à un objectif qui ne peut être atteint que par étapes successives*⁷⁸ »⁷⁹. Par ailleurs, le principe d'égalité et de non-discrimination consacré aux articles 10 et 11 de la Constitution « *ne s'oppose pas à une diminution progressive des différences de traitement constatées* ». ⁸⁰ Enfin, entre les deux arrêts, des mesures ont été adoptées par le législateur en vue de rapprocher les catégories de travailleurs.⁸¹

Cependant, le législateur a eu suffisamment de temps pour mettre fin à cette inconstitutionnalité. Si une harmonisation progressive des statuts était préférable à une nette suppression de la distinction entre les ouvriers et les employés, cette différence de traitement manifestement inconstitutionnelle ne peut plus se justifier dix-huit ans après que la Cour ait constaté que le critère de distinction en cause n'était plus pertinent.⁸²

⁷⁶ C.C., 7 juillet 2011, n°125/2011, B.3.1., *J.L.M.B.*, 2011, n°29, p. 1430 ; *J.T.*, 2011, n°34, p. 713 ; *J.T.T.*, 2012, n°1, p.1 ; *T.B.P.*, 2012, n°1, p. 40 ; *R.W.*, 2011-2012, n°28, p. 1244.

⁷⁷ *Ibidem.*

⁷⁸ C.A., 8 juillet 1993, n°56/93, B.6.3.2.

⁷⁹ C.C., 7 juillet 2011, n°125/2011, B.3.2., *J.L.M.B.*, 2011, n°29, p. 1430 ; *J.T.*, 2011, n°34, p. 713 ; *J.T.T.*, 2012, n°1, p.1 ; *T.B.P.*, 2012, n°1, p. 40 ; *R.W.*, 2011-2012, n°28, p. 1244.

⁸⁰ C.C., 7 juillet 2011, n°125/2011, B.4.1, *J.L.M.B.*, 2011, n°29, p. 1431 ; *J.T.*, 2011, n°34, p. 713 ; *J.T.T.*, 2012, n°1, p.2 ; *T.B.P.*, 2012, n°1, p. 40 ; *R.W.*, 2011-2012, n°28, p. 1244.

⁸¹ v. *infra*

⁸² C.C., 7 juillet 2011, n°125/2011, B.4.3, *J.L.M.B.*, 2011, n°29, p. 1431 ; *J.T.*, 2011, n°34, p. 713 ; *J.T.T.*, 2012, n°1, p.2 ; *T.B.P.*, 2012, n°1, p. 41 ; *R.W.*, 2011-2012, n°28, p. 1244.

La Cour est donc claire ; le législateur doit mettre fin à cette différence de traitement entre les ouvriers et les employés. Le maintien d'une telle inconstitutionnalité ne saurait être justifié. Mais dans le but d'éviter une insécurité juridique et ne « *pas faire obstacle à l'harmonisation progressive des statuts autorisée dans ses arrêts antérieurs*⁸³ », la Cour constitutionnelle a maintenu, pour une durée de deux ans, soit jusqu'au 8 juillet 2013, les effets des dispositions législatives relatives aux délais de préavis et au jour de carence jusqu'à l'adoption d'une nouvelle législation en la matière. Le 9 juillet 2013, ces dispositions devenaient inconstitutionnelles.

La Cour utilise l'argument qu'un constat d'inconstitutionnalité « *entraînerait dans de nombreuses affaires pendantes et futures une insécurité juridique considérable et pourrait engendrer des difficultés financières graves pour un grand nombre d'employeurs*⁸⁴ » et qu'en outre, ce constat pourrait « *faire obstacle aux effets d'inconstitutionnalité*⁸⁵ ».

Cette décision est surprenante à deux égards. D'une part, la décision de la Cour constitutionnelle ôte tout effet rétroactif attaché au constat d'inconstitutionnalité. D'autre part, elle maintient l'effet de dispositions qu'elle considère discriminatoires et donc inconstitutionnelles pendant une période de deux ans.

Bien que ne concernant uniquement la question des délais de préavis et le jour de carence, la Cour constitutionnelle déclare inconstitutionnelle la distinction entre les ouvriers et les employés. Cet arrêt ouvre la porte à d'autres recours concernant les autres matières sur lesquelles cette distinction porte.

En prenant une telle décision, la Cour constitutionnelle se serait inspirée de son homologue allemande. En effet, celle-ci avait donné trois ans au législateur allemand pour faire cesser la distinction existante à l'époque entre les ouvriers et les employés⁸⁶.

⁸³ C.C., 7 juillet 2011, n°125/2011, B.5.1., *J.L.M.B.*, 2011, n°29, p. 1431 ; *J.T.*, 2011, n°34, p. 713 ; *J.T.T.*, 2012, n°1, p.2 ; *T.B.P.*, 2012, n°1, p. 41 ; *R.W.*, 2011-2012, n°28, p. 1245.

⁸⁴ C.C., 7 juillet 2011, n°125/2011, B.5.5., *J.L.M.B.*, 2011, n°29, p. 1433 ; *J.T.*, 2011, n°34, p. 714 ; *J.T.T.*, 2012, n°1, p.2 ; *T.B.P.*, 2012, n°1, p. 42 ; *R.W.*, 2011-2012, n°28, p. 1246.

⁸⁵ *Ibidem*.

⁸⁶ P. JOASSART, « La fin de la distinction entre ouvriers et employés imposée par la Cour Constitutionnelle : quelles conséquences ? », obs. sous C.C., 7 juillet 2011, n°125/2011, *J.T.T.*, 2012, p.3.

SOUS-SECTION IV - L'ARRÊT N°187/2014 DU 18 DÉCEMBRE 2014

Cet arrêt, rendu par la Cour constitutionnelle le 18 décembre 2014⁸⁷, est postérieur à 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 des mesures d'accompagnement, aussi appelée Loi Statut Unique.

Il porte, comme l'arrêt du 21 juin 2001, sur deux questions préjudicielles posées au sujet de la conformité de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail aux articles 10 et 11 de la Constitution. Le tribunal du travail de Mons, dans un jugement du 9 décembre 2013, soit avant l'adoption de la Loi Statut Unique, a posé les questions suivantes :

« 1. 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, en ce que, d'une part, il accorde à un ouvrier engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée et qui est licencié une présomption de licenciement abusif et fait reposer la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués et de l'absence d'abus de droit sur son employeur, d'autre part, il prévoit à titre de sanction du licenciement abusif une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, alors que l'employeur d'un employé n'est pas confronté à un tel régime ?

2. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsqu'il s'applique à un ouvrier licencié moyennant un préavis qui déroge à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en manière telle que ce préavis se rapproche de celui qui est dévolu à l'employé, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que, d'une part, il accorde à cet ouvrier engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée et qui est licencié une présomption de licenciement abusif et fait reposer la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués et de l'absence d'abus de droit sur son employeur, d'autre part, il prévoit à titre de sanction du licenciement abusif une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération de six mois, alors que l'employeur d'un employé n'est pas confronté à un tel régime ? »

⁸⁷ C.C., 18 décembre 2014, n°187/2014, J.L.M.B., 2015, n°14, p. 632.

Après avoir énoncé l'article 63 de la loi de 1978, la Cour constitutionnelle évoque la loi du 26 décembre 2013 ainsi que la convention collective de travail n°109. Cependant, au moment où le congé du demandeur était notifié, ces dispositions n'étaient pas encore entrées en vigueur.

Ensuite, elle procède à un examen de sa jurisprudence antérieure en rappelant les décisions qu'elle a rendues le 21 juin 2001⁸⁸ et le 7 juillet 2011⁸⁹. Pour rappel, dans la première décision, elle n'avait pas conclu à une discrimination de l'article 63 de la loi de 1978 entre les ouvriers et les employés. Par contre, concernant l'article 59 de la même loi, elle l'avait déclaré contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution.

Elle reprend l'argument invoqué dans l'arrêt n°125/2011 : « *la volonté de parvenir à une harmonisation progressive entre les statuts d'ouvrier et d'employé ne peut plus justifier, à l'heure actuelle, qu'un tel critère de distinction soit maintenu, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs admissibles de licenciement, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif* »⁹⁰.

Elle constate la violation des articles 10 et 11 de la Constitution mais maintient les effets de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail jusqu'au 1^{er} avril 2014⁹¹.

La date du 1^{er} avril 2014 n'est pas anodine puisque c'est la date d'entrée en vigueur de la Convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement. Cette CCT a mis fin à l'application de l'article 63 de la loi de 1978. Alors que cette décision n'a aucune incidence pour les travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, elle en a une pour les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de cette loi. En effet, un ouvrier dans un tel cas licencié à partir du 1er avril 2014 ne peut plus réclamer d'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif en application de l'article 63 de la LCT. Il ne peut pas

⁸⁸ C.C., 21 juin 2001, n°84/2001, *J.T.T.*, 2011, p. 405 ; *R.W.*, 2001-2002, p. 273.

⁸⁹ C.C., 7 juillet 2011, n°125/2011, *J.L.M.B.*, 2011, n°29, p. 1426 ; *J.T.*, 2011, n°34, p. 712 ; *J.T.T.*, 2012, n°1, p.1 ; *T.B.P.*, 2012, n°1, p. 40 ; *R.W.*, 2011-2012, n°28, p. 1242.

⁹⁰ C.C., 18 décembre 2014, n°187/2014, B.6., *J.L.M.B.*, 2015, n°14, p. 635.

⁹¹ C.C., 18 décembre 2014, n°187/2014, B.7., *J.L.M.B.*, 2015, n°14, p. 635.

non plus invoquer une disposition légale le protégeant « *d'un licenciement arbitraire ou injuste par un allègement de la charge probatoire et la possibilité d'obtenir une indemnité forfaitaire comparable à celle prévue dans le secteur privé* »⁹².

SOUS-SECTION V - SYNTHÈSE

Nous pouvons constater une évolution au fil des arrêts rendus par la Cour constitutionnelle. Dans un premier temps, elle se bornait à reconnaître qu'il y avait effectivement une différence de traitement ne pouvant être justifiée de manière objective et raisonnable sans pour autant prononcer l'inconstitutionnalité qui allait de pair au motif qu'une harmonisation progressive était préférable à une nette suppression de la distinction entre les ouvriers et les employés.

Cependant, dix-huit ans après le premier arrêt, la Cour estime que le législateur a eu suffisamment de temps pour mettre fin à cette différence de traitement qu'elle ne considère plus comme acceptable et qu'elle déclare enfin inconstitutionnelle le 07 juillet 2011. Si le législateur a bien pris des mesures en vue de rapprocher les niveaux de protection des différentes catégories de travailleurs, cela n'est plus suffisant.

Selon la Cour constitutionnelle, cette inconstitutionnalité doit cesser et le législateur doit y mettre fin. Elle lui laisse ainsi deux ans pour travailler sur la question. Toutefois, les matières ayant été déclarées inconstitutionnelles sont limitées aux délais de préavis et au jour de carence. Doit-on pour autant penser que la Cour restreint cette inconstitutionnalité à ces deux points ? Non selon Loïc Peltzer et Emmanuel Plasschaert : la portée de l'arrêt est plus vaste et s'étend à toutes les différences entre les ouvriers et les employés puisque c'est le critère même sur lequel repose cette distinction qui est remis en cause par la Cour constitutionnelle.⁹³

Plus tard, la Cour déclare inconstitutionnelle la disposition relative au licenciement abusif. Entre l'introduction du recours et la décision de la Cour constitutionnelle, cette matière a subi une profonde réforme suite à l'adoption de la Convention collective de travail n°109 relative à la motivation du licenciement.

⁹² R. CAPART, « Le licenciement abusif de l'article 63, cette fois c'en est vraiment fini ! », obs. sous C.C., 18 décembre 2014, n°187/2014, *J.L.M.B.*, 2015, n°14, p.637.

⁹³ L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « Vers une harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé : un long fleuve tranquille ? Un état de la question et quelques réflexions prospectives. », *Le droit social en chantier*, Collection de la Conférence du Jeune Barreau de Bruxelles, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 20.

SECTION III - MESURES PRISES EN VUE D'UN RAPPROCHEMENT ENTRE LES OUVRIERS ET LES EMPLOYÉS

Suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 1993, plusieurs mesures ont été adoptées dans l'objectif d'un rapprochement des statuts d'ouvrier et d'employé et ce par voie légale, réglementaire ou conventionnelle.

Concernant les délais de préavis, on peut citer :

- la convention collective de travail n°75 conclue le 20 décembre 1999 au sein du Conseil National du Travail.⁹⁴ Notons que le Comité européen des droits sociaux a considéré que les délais de préavis prévus dans la CCT étaient conformes aux exigences de l'article 4, §4, de la Charte sociale européenne. Cet article prévoit le droit de tous les travailleurs à un préavis raisonnable.⁹⁵
- la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses. Dans le secteur des soins de santé, des délais identiques à ceux des employés inférieurs ont été adoptés pour les ouvriers occupés.⁹⁶
- la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel aussi appelée loi AIP⁹⁷.

⁹⁴Rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 février 2000, *M.B.*, 26 février 2000, p. 5825.

⁹⁵ J. CLESSE et A. MORTIER, « La loi du 12 avril 2001. Une étape vers l'abolition de la distinction entre ouvriers et employés », *Questions choisies de droit social*, Commission Université-Palais, Liège, Anthémis, 2012, pp. 12-13.

⁹⁶ Loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, *M.B.*, 31 décembre 2009, p. 82925.

⁹⁷ Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel *M.B.*, 28 avril 2011, p. 25612.

**SECTION IV - 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 DES MESURES
D'ACCOMPAGNEMENT**

Le 26 décembre 2013 est adoptée la loi 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 des mesures d'accompagnement⁹⁸. Cette loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014, soit presque six mois après la date limite fixée par la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 7 juillet 2011.

Cette loi appelée aussi Loi Statut Unique n'unifie pas toutes les matières qui peuvent être jugées discriminatoires. La preuve en est que les articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont maintenus. Pour rappel, ces articles définissent le contrat de travail d'ouvrier et le contrat de travail d'employé. Il n'a donc pas été mis fin à cette distinction.

Cependant, bien que n'ayant pas supprimé cette distinction dans la loi de 1978, des modifications importantes ont été apportées en vue de rapprocher les ouvriers et les employés. Cela concerne essentiellement les délais de préavis, la suppression du jour de carence et la question du licenciement abusif.

⁹⁸ 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 des mesures d'accompagnement, *M.B.*, 31 décembre 2013, p.104.147 (ci-après Loi Statut Unique).

SECTION I - PRÉAVIS

SOUS-SECTION I - REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties - l'employeur et le travailleur - peut mettre fin au contrat moyennant un préavis.⁹⁹ L'acte par lequel une partie au contrat de travail signifie à l'autre partie qu'il souhaite mettre fin au contrat est le congé.

Le préavis est « *l'acte par lequel l'auteur du congé informe l'autre partie que le congé ne produira ses effets (la rupture) qu'à l'expiration d'un délai qu'il fixe (le délai de préavis)* ». ¹⁰⁰

Ce délai doit permettre :

- en cas de licenciement, au travailleur de chercher un nouvel emploi et
- en cas de démission, à l'employeur de pourvoir au remplacement du travailleur. ¹⁰¹

Sous l'empire de la loi du 3 juillet 1978, des délais de préavis différents étaient prévus selon qu'il s'agissait d'un ouvrier ou d'un employé.

En vue de rapprocher les régimes applicables à ces deux catégories professionnelles, la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel est venu modifier les délais de préavis prévus dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ces délais sont applicables aux contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2012.

⁹⁹ Article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁰⁰ P. DENIS, *Droit du travail*, Précis de la Faculté de Droit de l'Université Catholique de Louvain, Bruxelles, Larcier, 1992, p. 109.

¹⁰¹ *Ibidem*.

SOUS- SECTION II - RÉGIME APPLICABLE AUX CONTRATS CONCLUS AVANT LE 1ER JANVIER 2012

I. LE CONGÉ EST DONNÉ PAR L'EMPLOYEUR

A. À UN OUVRIER

1. Généralités

L'ancien article 59, alinéa 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après LCT) prévoyait les délais de préavis en cas de congé donné par l'employeur à un ouvrier. Le délai de préavis était fixé à 28 jours lorsque le congé était donné par l'employeur à un ouvrier. Ce délai était doublé lorsque l'ouvrier justifiait d'une ancienneté d'au moins vingt années au service du même employeur.¹⁰²

Ancienneté	Délai du préavis
Moins de 20 ans	28 jours
20 ans et plus	56 jours

La convention collective de travail (C.C.T) n°75 du 20 décembre 1999 relative aux délais de préavis des ouvriers avait étendu les délais légaux de préavis des ouvriers en cas de congé notifié par l'employeur. C'est l'article 2 de la CCT qui nous donne les délais applicables.¹⁰³

Ancienneté	Délai de préavis
Entre 6 mois et moins de 5 ans	35 jours
Entre 5 ans et moins de 10 ans	42 jours
Entre 10 ans et moins de 15 ans	56 jours
Entre 15 ans et moins de 20 ans	84 jours
20 ans ou plus	112 jours

¹⁰² Ancien article 59, abrogé par l'article 34 de la Loi Statut Unique, *M.B.*, 31 décembre 2013, p. 104152.

¹⁰³ D. MARÉCHAL et E. DEPRET, « La nouvelle durée des préavis : exitus acta probat ? », *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, p.41 ; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4ème édition, Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 982 et s.

Les délais de préavis étaient exprimés en jours calendriers et non en en jours ouvrables. L'employeur devait en outre tenir compte de l'ancienneté dont l'ouvrier pouvait justifier au moment de la prise de cours du préavis.¹⁰⁴

Pour information, l'ancienneté est définie comme la période ininterrompue pendant laquelle l'ouvrier a été lié à un même employeur.¹⁰⁵ La notion de même employeur vise « l'unité économique d'exploitation que constitue l'entreprise, sans égard à la modification de la nature juridique de celle-ci ; la notion de 'même employeur' subsiste lorsque l'entreprise a changé de direction et qu'elle garde la même destination économique ». ¹⁰⁶

Conformément à l'article 3 de la C.C.T n°75, le régime ainsi fixé dans l'article 2 ne s'applique pas lorsqu'au niveau de la branche d'activité :

- ou bien des délais de préavis dérogeant aux délais légaux s'appliquent en vertu d'un arrêté royal ou d'une convention collective de travail;
- ou bien des accords collectifs s'appliquent qui prévoient pour les ouvriers un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence ou équivalents.¹⁰⁷

2. Régimes dérogatoires

Occupation ininterrompue de moins de 6 mois au service du même employeur -

L'ancien article 60 de la loi de 1978 permettait une dérogation à la durée légale de préavis, fixée à 28 jours, dans le cas où l'ouvrier justifiait d'une ancienneté inférieure à six mois. Dans ce cas, le contrat pouvait être rompu moyennant un préavis de 7 jours.¹⁰⁸

¹⁰⁴ Ancien article 59, alinéa 4, de la LCT, abrogé par l'article 36 de la Loi Statut Unique, *M.B.*, 31 décembre 2013, p. 104152.

¹⁰⁵ BUREAU D'AVOCATS CLAEYS ET ENGELS, *Licenciement et démission*, Mechelen, Kluwer, 2014, p.671.

¹⁰⁶ Cass., 9 mars 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 219 ; Cass., 13 janvier 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 270.

¹⁰⁷ Article 3 de la convention collective de travail n°75 du 20 décembre 1999 relative aux délais de préavis des ouvriers.

¹⁰⁸ V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4ème édition, Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 986.

Délai de préavis fixé par le Roi - L'ancien article 61 de la LCT prévoyait, en son premier paragraphe, que le Roi pouvait, sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux.¹⁰⁹

De nombreuses conventions collectives de travail ont été adoptées en commissions paritaires. Elles ont ainsi étendu la durée des préavis en cas de licenciement des ouvriers. Lorsque l'employeur notifiait un congé moyennant préavis à un ouvrier, il devait appliquer les préavis qui étaient fixés par la commission paritaire dont l'ouvrier dépendait. Si aucune dérogation n'était prévue, l'employeur devait s'en tenir à la durée légale du préavis.¹¹⁰

Cas particulier de l'ouvrier ayant le statut d'employé - Un employeur pouvait accorder à son ouvrier le statut d'employé. Dans ce cas, le travailleur accomplissait des tâches principalement manuelles mais bénéficiait d'un paiement mensuel de la rémunération, était déclaré comme employé au niveau de la sécurité sociale et signait un contrat de travail pour employé. En cas de rupture du contrat de travail moyennant préavis, l'employeur devait respecter le délai de préavis applicable aux employés et non ceux applicables aux ouvriers.¹¹¹ Par conséquent, l'ouvrier avait droit à un préavis d'au moins trois mois par période de 5 ans d'ancienneté entamée conformément à l'ancien article 82 de la LCT.¹¹²

B. À UN EMPLOYÉ

Concernant les employés, divers critères permettaient de fixer les délais de préavis. Un premier critère dont les employeurs devaient tenir compte est celui de la rémunération annuelle. Ainsi, l'employé dont la rémunération actuelle n'excédait pas 32.254 euros¹¹³ était qualifié d'employé inférieur. Somme toute logique, celui qui percevait une rémunération annuelle supérieure à 32 254 euros était qualifié d'« employé supérieur »¹¹⁴.

¹⁰⁹ Article 61 de la LCT, abrogé par l'article 36 de la Loi Statut Unique, *M.B.*, 31 décembre 2013, p. 104152.

¹¹⁰ V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4ème édition, Bruxelles, Bruylant, 2012, pp. 986-987.

¹¹¹ Bureau d'avocats CLAEYS ET ENGELS, *Licenciement et démission*, Mechelen, Kluwer, 2014, p. 704.

¹¹² voyez infra.

¹¹³ Montant applicable au 1^{er} janvier 2013.

¹¹⁴ O. DEBRAY, « La distinction ouvriers/employés et le droit du licenciement en Belgique: une révolution annoncée ? », *Justitie: vraagstukken en perspectieven voor morgen - La justice: enjeux et perspectives de demain*, Congrès du 18 mars 2013: Ordre van Vlaamse Balies & Avocats.be, Limal, Anthemis, 2013, p. 217;

Ensuite, d'autres critères entraient en ligne de compte pour fixer les délais de préavis, à savoir : l'ancienneté acquise auprès de l'employeur, l'âge, les fonctions et responsabilités¹¹⁵.

1. Employé « inférieur »

En application de l'ancien article 82, §2, de la LCT, lorsque la rémunération annuelle ne dépassait pas 32.254 euros, le délai de préavis à observer par l'employeur était d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans. Au-delà des cinq premières années, le délai était majoré de trois mois par période de cinq ans entamée chez le même employeur. On parlait alors de préavis minimum légal¹¹⁶.

Ancienneté	Délai de préavis
Moins de 5 ans	3 mois
Entre 5 ans et moins de 10 ans	6 mois
Entre 10 ans et moins de 15 ans	9 mois
Entre 15 ans et moins de 20 ans	12 mois
Entre 20 ans et moins de 25 ans	15 mois
Entre 25 ans et moins de 30 ans	18 mois
Entre 30 ans et moins de 35 ans	21 mois
Entre 35 ans et moins de 40 ans	24 mois
Entre 40 ans et moins de 45ans	27 mois

Par exemple, l'employé inférieur licencié après 9 ans d'ancienneté avait droit à un préavis de 9 mois.

D. MARÉCHAL et E. DEPRET, « La nouvelle durée des préavis : exitus acta probat ? », *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, p.43.

¹¹⁵ V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4ème édition, Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 987.

¹¹⁶ V. VANNES, *op.cit.*, pp. 990-991.

2. Employé « supérieur »

Lorsque la rémunération annuelle dépassait 32.254 euros les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé étaient fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé était donné, soit par le juge.¹¹⁷ Ce dernier n'était pas tenu par les délais fixés par le règlement du travail de l'entreprise ou par une convention collective.¹¹⁸¹¹⁹ Cependant, le préavis ne pouvait être inférieur au préavis minimum légal soit 3 mois par période de cinq ans entamée au service du même employeur¹²⁰.

Pour déterminer le délai de préavis convenable, le juge pouvait soit se fonder sur la jurisprudence prononcée en la matière soit sur des grilles arithmétiques dont la plus utilisée était la grille Claeys.¹²¹

Cette dernière fixe la durée du préavis sur la base de la jurisprudence.¹²² Plusieurs critères sont ainsi retenus :

- l'âge ;
- la rémunération ;
- l'ancienneté ;
- la fonction.¹²³

Une formule permet de déterminer la durée de préavis sur la base de l'âge, de la rémunération et de l'ancienneté.^{124 125}

¹¹⁷ Ancien article 82, § 3, de la LCT; abrogé par l'article 50 de la Loi Statut Unique, *M.B.*, 31 décembre 2013, p. 104152.

¹¹⁸ Cass., 10 janvier 1983, *J.T.T.*, p. 78 ; Cass., 16 mars 1987, *Chr. D.S.*, p. 188.

¹¹⁹ P. DENIS, *Droit du travail*, Précis de la Faculté de Droit de l'Université Catholique de Louvain, Bruxelles, Larcier, 1992, p. 114.

¹²⁰ Bureau d'avocats CLAEYS ET ENGELS, *Licenciement et démission*, Mechelen, Kluwer, 2014, p. 682.

¹²¹ P.DENIS, *op. cit.*, p. 116.

¹²² V. VANNES, *op. cit.*, p. 999.

¹²³ CLAEYS, « Préavis à la carte ? », *J.T.T.*, 2008, p. 101.

¹²⁴ *Ibidem*.

¹²⁵ Nous ne développerons pas plus ce point.

3. Employé « hautement supérieur »

La notion d'employé « hautement supérieur » visait l'employé qui percevait une rémunération annuelle supérieure à 64.508 euros¹²⁶ au moment de l'entrée en service. Cette catégorie avait été introduite dans l'article 82 de LCT par la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales.¹²⁷ Conformément à cette disposition, l'employeur et son employé pouvaient conclure une convention portant sur la durée de préavis.¹²⁸ Ce dernier pouvait être limité à la durée du préavis minimum légal sous la réserve de certaines conditions : la conclusion de la convention avant l'entrée en service, l'existence d'un écrit et le respect du minimum légal.¹²⁹¹³⁰

II. LE CONGÉ EST DONNÉ À L'EMPLOYEUR

A. PAR L'OUVRIER » »

1. Généralités «

L'ouvrier qui démissionnait devait notifier un préavis de 14 jours, conformément à l'ancien article 59, alinéa 2, de la LCT. S'il avait une ancienneté de 20 ans ou plus au service du même employeur, le délai était doublé, soit 28 jours de préavis à observer.

Ancienneté	Délai du préavis
Moins de 20 ans	14 jours
20 ans et plus	28 jours

¹²⁶ Montant applicable au 1^{er} janvier 2013.

¹²⁷ Article 136 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, *M.B.*, 31 mars 1994, p. 8866.

¹²⁸ O. DEBRAY, « La distinction ouvriers/employés et le droit du licenciement en Belgique: une révolution annoncée ? », *Justitie: vraagstukken en perspectieven voor morgen - La justice: enjeux et perspectives de demain*, Congrès du 18 mars 2013: Ordre van Vlaamse Balies & Avocats.be, Limal, Anthemis, 2013, p. 217.

¹²⁹ Ancien article 82, §5, de la LCT ; abrogé par l'article 50 de la Loi Statut Unique, *M.B.*, 31 décembre 2013, p. 104152.

¹³⁰ V. VANNES, *op. cit.*, p. 1009.

2. Régimes dérogatoires

Occupation ininterrompue de moins de 6 mois au service du même employeur -

L'ancien article 60 de la LCT, déjà évoqué dans le cas du licenciement d'un ouvrier, prévoyait également une dérogation au délai légal de préavis en cas de démission de l'ouvrier.¹³¹ L'employeur était obligé de respecter un délai minimum de 7 jours lorsqu'il licencierait un ouvrier. Le délai en cas de démission de l'ouvrier correspondait au plus à la moitié du délai convenu si c'est l'employeur qui licencierait. Par conséquent, la durée de préavis était généralement de 3 jours en cas de démission de l'ouvrier.

Délais de préavis déterminés par le Roi - Tout comme dans le cas d'un licenciement, le Roi pouvait, sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, modifier le délai de préavis dans l'intérêt de certaines catégories particulières de travailleurs ou pour les préavis qui interviennent pour raisons sociales ou économiques. Des délais dérogatoires avaient donc ainsi été établis dans certains secteurs en cas de rupture du contrat de travail moyennant préavis par l'ouvrier.¹³²

B. PAR L'EMPLOYÉ

1. Employé inférieur

Le préavis à respecter par l'employé inférieur lorsqu'il donnait sa démission à un employeur correspondait à la moitié du délai prévu en cas de licenciement, donc à un mois et demi. De nouveau, on parlait de préavis minimum légal.¹³³ Une limite était cependant apportée, le préavis notifié par l'employé à son employeur ne pouvait dépasser trois mois.¹³⁴

¹³¹ V.VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4ème édition, Bruxelles, Bruylant, 2012, pp. 985-986.

¹³² Ancien article 61, de la LCT, abrogé par l'article 36 de la Loi Statut Unique, *M.B.*, 31 décembre 2013, op. 104152.

¹³³ V.VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4ème édition, Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 991.

¹³⁴ Ancien article 82, §2, de la LCT, abrogé par l'article 50 de la Loi Statut Unique, *M.B.*, 31 décembre 2013, p. 104152.

Ancienneté	Délai du préavis
Moins de 5 ans	1 mois ½
5 ans et plus	3 mois

2. Employé supérieur

En application de l'ancien article 82, §3, de la LCT¹³⁵, le délai de préavis à observer par l'employé supérieur était fixé soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé était donné, soit par le juge. Les délais de préavis ne pouvaient toutefois pas être inférieur au préavis minimum légal.¹³⁶

¹³⁵ Article abrogé par l'article 50 de la Loi Statut Unique, *M.B.*, 31 décembre 2013, p. 104152.

¹³⁶ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *Harmonisation des statuts ouvriers-employés : état des lieux après la loi sur le statut unique*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 43.

SOUS-SECTION III - RÉGIME APPLICABLE AUX CONTRATS CONCLUS APRÈS LE 1^{ER} JANVIER 2012

La loi du 12 avril 2011 exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel - aussi appelée loi AIP - instaurait de nouveaux délais de préavis pour les ouvriers et les employés dont l'exécution du contrat courrait à partir du 1^{er} janvier 2012 mais avant le 1^{er} janvier 2014.

De nouveau, il faut distinguer le régime applicable en cas de licenciement et en cas de démission du travailleur.

I. LE CONGÉ EST DONNÉ PAR L'EMPLOYEUR

A. À UN OUVRIER

La Loi AIP avait inséré un article 65/2 dérogeant à l'article 59, alinéa 2, 3 et 5. Cette disposition augmentait légèrement les délais de préavis applicables en cas de licenciement d'un ouvrier.

Ancienneté	Délai de préavis
Moins de 6 mois	28 jours
Entre 6 mois et moins de 5 ans	40 jours
Entre 5 ans et moins de 10 ans	48 jours
Entre 10 ans et moins de 15 ans	64 jours
Entre 15 ans et moins de 20 ans	97 jours
20 ans ou plus	129 jours

B. À UN EMPLOYÉ

1. Employé inférieur

Les règles en matière de préavis applicables aux employés inférieurs n'avaient pas été modifiées par la loi AIP. Les délais restaient donc identiques à ceux prévus dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le préavis minimum légal était donc maintenu en cas de licenciement de cette catégorie d'employés.

2. Employé supérieur

L'article 86/2, §1, de la loi relative aux contrats de travail¹³⁷, inséré par la loi AIP, avait introduit des délais de préavis pour les employés supérieurs. C'était une véritable révolution par rapport à la loi de 1978. Les préavis à observer pour les employés percevant une rémunération annuelle supérieure à 32.254 euros étaient fixés de la manière suivante :

Ancienneté	Délai de préavis
Moins de 3 ans	91 jours
Entre 3 ans et moins de 4 ans	120 jours
Entre 4 ans et moins de 5 ans	150 jours
Entre 5 ans et moins de 6 ans	182 jours
6 ans ou plus	30 jours/année d'ancienneté entamée

Le juge perdait donc le pouvoir de déterminer la durée du délai de préavis en cas d'absence d'accord entre les parties puisque les employés ne pouvaient plus conclure sur la durée du préavis avec l'employeur.¹³⁸

Le législateur de 2011 avait introduit un second paragraphe à l'article 86/2 de la LCT dans lequel était prévu un régime de préavis qui aurait du entrer en vigueur au 1er janvier 2014. Les préavis applicables aurait dû être les suivants :

¹³⁷ Abrogé par l'article 54 de la Loi Statut Unique, *M.B.*, 31 décembre 2013, p. 104152.

¹³⁸ V. VANNES, *op.cit.*, 1007.

Ancienneté	Délai de préavis
Moins de 3 ans	91 jours
Entre 3 ans et moins de 4 ans	116 jours
Entre 4 ans et moins de 5 ans	145 jours
Entre 5 ans et moins de 6 ans	182 jours
6 ans ou plus	29 jours/année d'ancienneté entamée

Le régime devant entrer en vigueur le 1er janvier 2014 réduisait donc légèrement les délais de préavis mais il ne sera jamais appliqué au vu de l'adoption et de l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2014 de la Loi Statut Unique modifiant considérablement les règles en matière de préavis.¹³⁹

II. LE CONGÉ EST DONNÉ À L'EMPLOYEUR

A. PAR UN OUVRIER

La loi AIP n'avait pas modifié la durée de préavis en cas de démission d'un ouvrier qui était donc maintenu à 14 jours pour les ouvriers ayant moins de 20 ans d'ancienneté au service du même employeur et 28 jours pour les ouvriers ayant plus de 20 ans d'ancienneté.¹⁴⁰¹⁴¹

B. PAR UN EMPLOYÉ

1. Employé inférieur

Les règles applicables n'avaient pas été modifiées par la loi AIP.¹⁴²

¹³⁹ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *Harmonisation des statuts ouvriers-employés : état des lieux après la loi sur le statut unique*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 46.

¹⁴⁰ Article 65/2, §2 de la LCT, introduit par l'article 12 de la loi AIP.

¹⁴¹ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *Harmonisation des statuts ouvriers-employés : état des lieux après la loi sur le statut unique*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 44.

¹⁴² M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *op. cit.*, p. 45.

2. Employé supérieur

De même que des délais avaient été introduits pour les employés supérieurs en cas de licenciement, des délais de préavis avaient été prévus en cas de démission par l'ancien article 86/2, §1, alinéa 2, de la LCT.¹⁴³

Ancienneté	Délai de préavis
Moins de 5 ans	45 jours
Entre 5 ans et moins de 10 ans	90 jours
10 ans ou plus	135 jours
Plus de 15 ans et rémunération supérieure à 64.508 euros	180 jours

3. Employé hautement supérieur

Les délais de préavis étaient fixés par convention au plus tard au moment de l'entrée en service de l'employé. A défaut, les dispositions de l'article 86/2 étaient applicables.¹⁴⁴

¹⁴³ Abrogé par l'article 54 de la Loi Statut Unique, *M.B.*, 31 décembre 2013, p. 104152.

¹⁴⁴ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *op. cit.*, p. 46.

SOUS-SECTION IV - TABLEAUX DE SYNTHÈSE

I. EN CAS DE LICENCIEMENT

A. D'UN OUVRIER

Ancienneté	Loi 1978	C.C.T n°75	Loi AIP
Moins de 6 mois	28 jours	-	28 jours
Entre 6 mois et moins de 5 ans	28 jours	35 jours	40 jours
Entre 5 ans et moins de 10 ans	28 jours	42 jours	48 jours
Entre 10 ans et moins de 15 ans	28 jours	56 jours	64 jours
Entre 15 ans et moins de 20 ans	28 jours	84 jours	97 jours
20 ans ou plus	56 jours	112 jours	129 jours

B. D'UN EMPLOYÉ

1. Employé inférieur

Ancienneté	LCT	LOI AIP (même délais)
Moins de 5 ans	3 mois	3 mois
Entre 5 ans et moins de 10 ans	6 mois	6 mois
Entre 10 ans et moins de 15 ans	9 mois	9 mois
Entre 15 ans et moins de 20 ans	12 mois	12 mois
Entre 20 ans et moins de 25 ans	15 mois	15 mois
Entre 25 ans et moins de 30 ans	18 mois	18 mois
Entre 30 ans et moins de 35 ans	21 mois	21 mois
Entre 35 ans et moins de 40 ans	24 mois	24 mois
Entre 40 ans et moins de 45ans	27 mois	27 mois

2. Employé supérieur

Ancienneté	LCT	LOI AIP
Moins de 3 ans	Convention conclue entre l'employeur et l'employé Préavis minimum légal à respecter : 3 mois par période de 5 ans entamée	91 jours
Entre 3 ans et moins de 4 ans		120 jours
Entre 4 ans et moins de 5 ans		150 jours
Entre 5 ans et moins de 6 ans		182 jours
6 ans ou plus		30 jours/année d'ancienneté entamée

3. Employé hautement supérieur

Ancienneté	LCT	LOI AIP¹⁴⁵
Moins de 3 ans	Convention conclue entre l'employeur et l'employé au moment de son entrée en service	91 jours
Entre 3 ans et moins de 4 ans		120 jours
Entre 4 ans et moins de 5 ans		150 jours
Entre 5 ans et moins de 6 ans		182 jours
6 ans ou plus		30 jours/année d'ancienneté entamée

¹⁴⁵ Ces délais n'étaient applicables qu'à défaut de convention conclue entre les parties.

II. EN CAS DE DÉMISSION

A. D'UN OUVRIER

Ancienneté	LCT	Loi AIP (pas de modification)
Moins de 20 ans	14 jours	14 jours
20 ans et plus	28 jours	28 jours

B. D'UN EMPLOYÉ

1. Employé inférieur

Ancienneté	LCT	Loi AIP (pas de modification)
Moins de 5 ans	1 mois ½	1 mois ½
5 ans et plus	3 mois	3 mois

2. Employé supérieur

Ancienneté	LCT	Loi AIP
Moins de 5 ans	Convention conclue entre l'employeur et l'employé Préavis minimum légal à respecter : 1 mois ½ par période de 5 ans entamée avec un maximum de 3 mois.	45 jours
Entre 5 ans et moins de 10 ans		90 jours
10 ans ou plus		135 jours
Plus de 15 ans et rémunération supérieure à 64.508 euros		180 jours

SOUS-SECTION V - PRISE DE COURS DU PRÉAVIS

La LCT relative aux contrats de travail prévoyait les conditions dans lesquelles le préavis prenait cours.

I. OUVRIER

Selon l'ancien article 59 de la LCT, le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

Lorsque le préavis est notifié par lettre recommandée, il sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition¹⁴⁶. Il est donc nécessaire qu'il soit envoyé dans le délai de trois jours ouvrables précédant le lundi en question¹⁴⁷.

II. EMPLOYÉ

A. PRÉAVIS

En application de l'article 82, §1er de la LCT, le délai de préavis prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié. En cas de préavis notifié par lettre recommandée, il faut veiller à envoyer le préavis dans le délai de 3 jours ouvrables précédent le jour requis, à défaut de quoi, il prend cours le premier jour du mois suivant¹⁴⁸.

B. CONTRE-PRÉAVIS

L'article 84 de la LCT prévoyait la possibilité pour l'employé licencié moyennant préavis de mettre fin au contrat de travail par la notification d'un contre-préavis. Celui-ci abrégait alors la période de préavis qui lui avait été notifiée par l'employeur. Le contrat prenait fin à l'expiration du délai de contre-préavis notifié par l'employé. Celui était d'un mois pour l'employé inférieur et de deux mois pour l'employé supérieur. Pour l'employé hautement supérieur, il était fixé par convention sans pouvoir excéder quatre mois.¹⁴⁹

¹⁴⁶ Article 37, alinéa 4, de la LCT.

¹⁴⁷ V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4ème édition, Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 981.

¹⁴⁸ *Ibidem*.

¹⁴⁹ V. VANNES, *op. cit.*, p. 1019.

SECTION II - JOUR DE CARENCE

Historiquement, le droit à un salaire garanti durant l'incapacité de travail était uniquement prévu pour les employés. Par une loi du 20 juillet 1960, ce droit a été étendu aux ouvriers pour autant qu'ils justifient d'une incapacité d'au moins quatorze jours et d'une ancienneté d'au minimum six mois. La loi du 10 décembre 1962 a réduit la durée d'ancienneté requise à un mois et a supprimé la condition de durée minimale de l'incapacité. Des mesures ont été prises en contrepartie pour rassurer les employeurs pour qui un contrôle de la réalité de la maladie ne pouvait être fait sérieusement que si cette incapacité était suffisamment longue. C'est la raison pour laquelle, le jour de carence a été instauré. Le but était aussi « *de décourager les absences de courte durée pour incapacité de travail* ». ¹⁵⁰

Le jour de carence est le premier jour ouvrable non rémunéré d'une période d'absence pour une maladie ou un accident de moins de quatorze jours ¹⁵¹. C'est ce qui ressortait de l'article 52, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978.

Ce jour de carence était, jusqu'au 31 décembre 2013, prévu pour les ouvriers et pour certains employés lorsque leur période d'incapacité n'excédait pas quatorze jours et ne résultait ni d'un accident de travail ni d'une maladie professionnelle. Ainsi la période de salaire garanti ne commençait à courir que le jour suivant, soit le deuxième jour d'incapacité de travail. ¹⁵²

L'article 52 de la LCT s'appliquait pour :

- les ouvriers;
- les employés en période d'essai ;
- les employés engagés dans le cadre d'un contrat de travail pour un temps déterminé de moins de 3 mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert une occupation de trois mois maximum. ¹⁵³

¹⁵⁰ R. CAPART, G. MASSART et M. STRONGYLOS, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthemis, 2014, p. 139.

¹⁵¹ SD Worx, « Statut unique : suppression du jour de carence », 6 janvier 2014, disponible sur <http://www.sdworx.be/fr-be/sd-worx-r-d/publications/actualites/2014-01-06-statut-unique-jour-de-carence>

¹⁵² M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *Harmonisation des statuts ouvriers-employés. Etat des lieux après la Loi sur le Statut Unique*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 219.

¹⁵³ P. CRIEL et C. LEGARDIEN, *Het eenheidsstatuut*, Mechelen, Kluwer, 2014, p. 81 ; M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *op.cit.*, p. 219.

A titre d'exemple, jusqu'au 31 décembre 2013, pour un ouvrier qui tombait malade le dimanche, le lundi était un jour de carence et la période de salaire garanti ne commençait à courir que le lendemain soit mardi.¹⁵⁴

Cependant, lorsque l'incapacité de travail survenait en cours de journée, l'employeur était tenu, en application de l'article 27 de la LCT, au paiement de la rémunération journalière garantie pour cette journée. La période de salaire garanti débutait également ce jour-là et le jour de carence tombait, quant à lui, le premier jour ouvrable qui suivait.¹⁵⁵

Concernant le salaire garanti, l'ouvrier avait droit, en vertu de l'article 52, alinéa 1er, de la LCT, « *à charge de son employeur, à sa rémunération normale pendant une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité* ».

Un tel régime n'était pas prévu pour les employés. En effet, sur la base de l'article 70 de la LCT, le jour de carence n'existait pas en cas d'incapacité de travail d'un employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de 3 mois au moins ou par un travail nettement défini dont l'exécution requérait normalement une occupation de trois mois au moins. Celui-ci continuait de percevoir sa rémunération dès le premier jour de l'incapacité de travail et ce pendant les trente premiers jours de l'incapacité.¹⁵⁶

¹⁵⁴ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *op.cit.*, p. 220 ; N. VAN KERREBROECK et M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut.*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 189.

¹⁵⁵ Ancien article 52, §1^{er}, alinéa 2, de la LCT.

¹⁵⁶ Article 70 de la LCT.

SECTION III - LICENCIEMENT ABUSIF

Le siège de la matière se situait à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

Le licenciement abusif est « *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* ». ¹⁵⁷

La loi relative aux contrats de travail établit un régime différent entre les ouvriers et les employés. L'article 63 de la LCT ne concerne que les ouvriers. En application de cet article, le licenciement n'est pas abusif s'il est motivé :

- par l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ; ou
- par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service dans lequel est occupé l'ouvrier. ¹⁵⁸

L'employeur doit prouver que le licenciement a un lien avec la conduite de l'ouvrier. ¹⁵⁹ Il faut cependant rappeler que l'article 63 n'impose pas à l'employeur de motiver le congé au moment de la notification. Ce n'est qu'en cas de contestation de la part de l'ouvrier des motifs du licenciement que l'employeur devra motiver le licenciement en apportant la preuve des motifs licites de celui-ci. ¹⁶⁰

Si le licenciement abusif est constaté, l'ouvrier a droit à une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération. Ce dernier n'a pas à apporter la preuve de l'existence de l'étendue de son dommage. ¹⁶¹

¹⁵⁷ Article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁵⁸ C. WANTIEZ, « Licenciement abusif des ouvriers - Du comportement non fautif au motif manifestement déraisonnable - a propos des arrêts du 22 novembre et 27 septembre 2010. », obs. sous Cass., 27 septembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 8.

¹⁵⁹ C. WANTIEZ, « Licenciement abusif - Article 63 de la L.C.T. - Licenciement lié à la conduite ou à l'aptitude de l'ouvrier - Règle de proportionnalité - Non requise - Caractère supplétif de l'article 63 », obs. sous Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p.408 ; A.-V. MICHAUX, *Eléments de droit du travail*, Précis de la Faculté de Droit des Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, Bruxelles, Larcier, 2010, p. 379

¹⁶⁰ A.-V. MICHAUX, *op.cit.*, p. 380.

¹⁶¹ A.-V. MICHAUX, *op.cit.*, p. 384.

Quel est le rôle du juge dans l'appréciation des motifs du licenciement invoqués par l'employeur ? La question a fait l'objet de controverses.

Le courant doctrinal et jurisprudentiel majoritaire considérait que le juge n'avait pas à apprécier le motif du licenciement. Il devait uniquement se borner à vérifier l'existence ou non d'un motif de licenciement. Ainsi, un ouvrier pouvait être licencié sans que ce licenciement soit considéré comme abusif même s'il avait adopté un comportement légitime.¹⁶² Cependant, la Cour de cassation a cassé, dans son arrêt du 27 septembre 2010¹⁶³, la décision de la Cour du travail de Liège du 1er avril 2009. Celui-ci avait décidé que le licenciement de l'ouvrier ayant refusé de se prêter à une fraude à la loi n'était pas abusif puisqu'il était lié à son comportement, alors que ce dernier était légitime. La Cour de cassation a estimé que puisque la Cour d'appel avait établi que le comportement de l'ouvrier était légitime, elle ne pouvait décider légalement que le licenciement n'était pas abusif. Il s'en déduit que lorsque le comportement de l'ouvrier n'est pas fautif, il ne peut être question de licenciement abusif.

« Le licenciement d'un ouvrier motivé par son refus de signer un nouveau contrat et dont le juge décide qu'il a ainsi refusé de se prêter à une fraude à la loi n'est pas lié au comportement du travailleur au sens de l'article 63 de la L.C.T. »¹⁶⁴

Deux mois plus tard, la Cour de cassation rend un autre arrêt qui affine sa précédente jurisprudence. En effet, elle décide *« que le licenciement fondé sur un motif manifestement déraisonnable est abusif même s'il est en rapport avec la conduite du travailleur »*.¹⁶⁵

Selon Claude Wantiez, nous pouvons déduire de cet arrêt que *« le licenciement de l'ouvrier doit être une mesure proportionnée à sa conduite et c'est à l'employeur de le prouver sous le contrôle du juge »*.¹⁶⁶ L'ouvrier n'a plus à démontrer que son comportement était légitime ; c'est au juge à apprécier si le comportement l'était ou non.

¹⁶² M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *Harmonisation des statuts ouvriers-employés. Etat des lieux après la Loi sur le Statut Unique*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 196.

¹⁶³ Cass., 27 septembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p.7.

¹⁶⁴ *Ibidem*.

¹⁶⁵ Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

¹⁶⁶ C. WANTIEZ, « Licenciement abusif des ouvriers - Du comportement non fautif au motif manifestement déraisonnable - a propos des arrêts du 22 novembre et 27 septembre 2010. », obs. sous Cass., 27 septembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 8.

Concernant les employés, aucun régime semblable n'était prévu. Ils n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 63 ni même d'une autre disposition similaire de la LCT. En cas de licenciement abusif, les employés doivent recourir à la théorie générale de l'abus de droit. Et concernant l'indemnité, ce sont les règles du droit commun de la responsabilité qui s'appliqueront.¹⁶⁷

Cette différence de traitement a, dans un premier temps, été jugée difficilement justifiable de manière objective et raisonnable sans pour autant être déclarée inconstitutionnelle.¹⁶⁸ La Cour avait en effet constaté que ce régime différencié avait été introduit pour compenser les délais de préavis différents pour les ouvriers et les employés. Ceux-ci étaient défavorables aux ouvriers. Elle a finalement été déclarée inconstitutionnelle dans un arrêt du 18 décembre 2014¹⁶⁹, soit après l'entrée en vigueur de la Loi Statut Unique qui avait anticipé la décision de la Cour à la suite de l'inconstitutionnalité prononcée au sujet des délais de préavis et du jour de carence le 7 juillet 2011.¹⁷⁰ Le législateur a jugé utile d'harmoniser la question du licenciement abusif, ce régime n'ayant plus raison d'être en raison de l'harmonisation projetée des délais de préavis.

¹⁶⁷ A.-V. MICHAUX, *op.cit.*, p. 387.

¹⁶⁸ C.A., 21 juin 2001, n°84/2001, *J.T.T.*, 2001, n°24, p. 405.

¹⁶⁹ C.C., 18 décembre 2014, n°187/2014, *J.L.M.B.*, 2015, n°14, p. 632.

¹⁷⁰ C. C., 7 juillet 2011, n°125/2011, *J.L.M.B.*, 2011, n°29, p. 1426.

SECTION IV - CLAUSE D'ESSAI

SOUS-SECTION I - GÉNÉRALITÉS

Le contrat de travail est un contrat « *intuitu personae* ». Cela implique que le contrat est conclu en fonction de la personne de l'employeur et du travailleur.¹⁷¹ Seulement, au moment de la conclusion du contrat, les parties ne se connaissent pas ce qui pourrait entraîner, par la suite, des incompatibilités rendant impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail. C'est la raison pour laquelle, certains employeurs inséraient une clause d'essai dans le contrat de travail. Elle devait permettre aux parties de s'engager en pleine connaissance de cause. En d'autres termes, pour l'employeur, il s'agissait de vérifier dans quelle mesure la personne qu'il engageait avait les capacités nécessaires pour exécuter les tâches convenues tandis que cela permettait au travailleur de décider si le travail lui convenait. La période d'essai était vraiment l'accessoire du contrat de travail.¹⁷²

A peine de nullité, cette clause devait être constatée par écrit pour chaque travailleur au plus tard au moment de son entrée en service.¹⁷³

SOUS-SECTION II - DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

I. POUR LES OUVRIERS

En application de l'article 48, §2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la période d'essai applicable aux ouvriers ne pouvaient être inférieure à 7 jours ni supérieure à 14 jours.¹⁷⁴

II. POUR LES EMPLOYÉS

En ce qui concerne les employés, l'article 67, §2 de la LCT prévoyait une période d'essai de minimum un mois. Le maximum était de six mois si la rémunération annuelle était inférieure à 38.665 euros¹⁷⁵ et de douze mois si elle dépassait ce montant.¹⁷⁶

¹⁷¹ V. VANNES, *op. cit.*, p. 305.

¹⁷² C. WANTIEZ et A. RASNEUR, *Introduction au droit social*, Bruxelles, Larcier, 2007, p. 76.

¹⁷³ Anciens articles 48 et 67 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail.

¹⁷⁴ C. WANTIEZ et A. RASNEUR, *op. cit.*, p. 77 ; V. VANNES, *op. cit.*, p. 312.

¹⁷⁵ Montant en vigueur au 1er janvier 2013.

¹⁷⁶ C. WANTIEZ et A. RASNEUR, *op. cit.*, p. 77 ; V. VANNES, *op. cit.*, pp. 313-314.

III. PROLONGATION DE LA PÉRIODE D'ESSAI

En cas de suspension de l'exécution du contrat, pour cause de maladie ou d'accident par exemple, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension sans pouvoir dépasser sept jours pour les ouvriers.¹⁷⁷

IV. QUESTIONS PARTICULIÈRES

Contrairement à la clause d'essai qui devait être constatée dans un écrit individuel, la mention de sa durée n'était pas expressément requise. L'article 67, §2 de la LCT disposait que la période d'essai était d'un mois en cas d'absence de précision quant à la durée de l'essai.¹⁷⁸ Dans ce cas, la période d'essai était réduite soit à la durée minimale légale, soit à une durée prévue dans une convention individuelle ou collective comme le règlement de travail.¹⁷⁹ A défaut, elle était réduite à sept jours pour les ouvriers¹⁸⁰ et un mois pour les employés.

La période d'essai devait être réduite au maximum légal lorsqu'elle était supérieure¹⁸¹ à celui-ci ou qu'elle était équivoque¹⁸².

En toute logique, lorsqu'elle était inférieure à ce que la loi prévoyait, elle devait être augmentée à concurrence de la durée minimum légale.¹⁸³

Enfin, si la jurisprudence était divisée sur la question de la période d'essai équivalente à la durée du contrat à durée déterminée, la Cour de cassation avait décidé, en 1994, qu'une clause prévoyant une durée équivalente à la durée du contrat de travail à durée déterminée était réputée non écrite concernant la durée. La période d'essai devant être appliquée était alors ramenée à un mois.¹⁸⁴

¹⁷⁷ C. WANTIEZ et A. RASNEUR, *op. cit.*, p. 77.

¹⁷⁸ V. VANNES, *op.cit.*, p. 315.

¹⁷⁹ V. VANNES, *op.cit.*, p. 316.

¹⁸⁰ Bureau d'avocats Claeys et Engels, *Licenciement et démission*, Mechelen, Kluwer, p. 388.

¹⁸¹ Cass., 5 juin 1978, *R.D.S.*, 1979, p. 43.

¹⁸² C. trav. Mons, 13 décembre 1984, *J.T.T.*, 1985, p. 131.

¹⁸³ C.trav. Liège, 16 décembre 2004, www.juridat.be.

¹⁸⁴ Cass., 7 février 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 207.

SOUS-SECTION III - FIN DU CONTRAT PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat de travail d'un ouvrier ne pouvait pas être résilié durant les sept premiers jours de la période d'essai. Sauf motif grave, toute résiliation unilatérale durant cette période de sept jours était inopérante jusqu'à son expiration.¹⁸⁵ Chacune des parties pouvait mettre fin au contrat de travail durant la période d'essai une fois les sept premiers jours passés.¹⁸⁶

Concernant les employés, il ne pouvait être mis fin au contrat de travail, de manière unilatérale et sans motif grave, sans un préavis de sept jours. En cas de préavis notifié durant le premier mois d'essai, le contrat de travail prenait fin le dernier jour du mois au plus tôt. Une indemnité était due en cas de résiliation par une des parties sans justifier d'un motif grave. Cette indemnité équivalait à la rémunération correspondant à la partie du mois restant à prester. Elle était en outre augmentée de la durée du délai de préavis de sept jours¹⁸⁷.¹⁸⁸

¹⁸⁵ Ancien article 48, §4 de la LCT.

¹⁸⁶ P. DENIS, *op. cit.*, p. 58.

¹⁸⁷ Article 81 de la LCT.

¹⁸⁸ P. DENIS, *op. cit.*, p. 58.

SECTION V - AUTRES DIFFÉRENCES

Les différences entre les ouvriers et les employés ne s'arrêtent pas aux délais de préavis, au jour de carence, à la clause d'essai et au licenciement abusif.

Nous verrons, dans cette section, un bref aperçu des autres domaines qui distinguent ces deux catégories professionnelles.

SOUS-SECTION I - LES VACANCES ANNUELLES

Le régime légal des vacances annuelles des ouvriers et des employés est contenu dans la loi coordonnée du 28 juin 1971 relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés et l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.¹⁸⁹

I. LA DURÉE DES VACANCES

La durée des vacances des travailleurs est calculée sur la base du nombre de jours effectivement prestés et/ou assimilés au cours de l'exercice de vacances, c'est-à-dire « *au cours de l'année civile précédant l'année au cours de laquelle les vacances sont prises* ».

On tient compte tant des jours de travail prestés mais également des jours d'inactivité qui y sont assimilés à savoir « *les périodes de maladie, le congé de maternité, le congé de paternité, les vacances complémentaires, les vacances jeunes et d'autres jours assimilés à des jours de travail effectifs* ».

La durée des vacances annuelles des ouvriers est déterminée au moyen de la formule et du tableau figurant à l'article 35 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

En ce qui concerne les employés, Le nombre de jours de vacances est fixé à 2 jours par mois de prestations effectives ou d'interruption de travail assimilée au service d'un ou de plusieurs employeurs au cours de l'exercice de vacances.¹⁹⁰

¹⁸⁹ Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, *M.B.*, 6 avril 1967, p. 3549.

¹⁹⁰ Article 60 de l'AR du 30 mars 1967.

II. LE PÉCULE DE VACANCES

Le pécule de vacances des ouvriers est payé par l'Office National des Vacances Annuelles ou par les caisses de vacances.¹⁹¹ Le montant brut correspond à 15,38% du salaire gagné l'année précédente. Il est versé, en principe, lorsque les vacances principales sont prises.

Le pécule de vacances des employés est payé par l'employeur¹⁹². Il comprend la rémunération normalement due pour la durée des vacances. En outre, l'employé perçoit un supplément, égal, par mois presté ou assimilé de l'année précédente, à 1/12 de 92% de la rémunération brute du mois au cours duquel lequel les vacances débutent.¹⁹³

SOUS-SECTION II - LES CAUSES LÉGALES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit trois causes de suspensions propres aux ouvriers. Il s'agit de l'accident technique, des intempéries et des circonstances économiques.¹⁹⁴

Ces événements peuvent rendre momentanément impossible ou plus difficile l'exécution du contrat de travail des employés. Dans le premier cas, si ces événements répondent aux conditions de la force majeure¹⁹⁵, l'exécution du contrat sera suspendue. Dans ce cas, l'employeur devra uniquement payer la rémunération du premier jour d'inactivité¹⁹⁶. Dans le second cas, l'exécution du contrat de travail et la rémunération sont maintenues.¹⁹⁷

En cas d'accident technique au sein de l'entreprise, l'exécution du contrat est suspendue. L'ouvrier conserve sa rémunération durant sept jours sauf s'il refuse tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles compatible avec sa qualification professionnelle. Par contre, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la résiliation du contrat.¹⁹⁸

¹⁹¹ Article 22 de l'AR du 30 mars 1967.

¹⁹² Article 38 de l'AR du 30 mars 1967.

¹⁹³ Portail belgium.be, « Vacances annuelles », disponible sur :

http://www.belgium.be/fr/emploi/gestion_de_carriere/conges_et_interruptions_de_carriere/vacances_annuelles/

¹⁹⁴ C. WANTIEZ et A. RASNEUR, *Introduction au droit social*, Bruxelles, Larcier, 2007, p.96.

¹⁹⁵ Pour rappel, il s'agit d'un événement soudain, imprévisible et inévitable, qui n'est pas dû à la faute d'une personne.

¹⁹⁶ Article 27 de la LCT.

¹⁹⁷ C. WANTIEZ et A. RASNEUR, *op. cit.*, p. 97.

¹⁹⁸ Article 49 de la LCT.

Au-delà de sept jours, l'ouvrier peut prétendre à des allocations de chômage temporaire sauf si l'accident n'est pas reconnu comme tel par l'Office national de l'emploi que l'employeur est chargé d'informer.¹⁹⁹

Ensuite, l'exécution du contrat de travail peut être suspendue en cas d'intempéries si elles empêchent le travail et si l'ouvrier a été averti qu'il n'avait pas à se présenter. L'ouvrier doit être averti de la reprise du travail si les conditions atmosphériques le permettent.²⁰⁰

L'employeur n'est pas tenu de payer la rémunération durant la période d'intempéries. Il ne devra le faire que si l'ouvrier s'étant rendu au travail n'a pu y arriver en raison de ces intempéries.²⁰¹

Enfin, le manque de travail permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Le contrat peut être suspendu pendant quatre semaines maximum. La durée maximale du régime de travail à temps réduit varie en fonction du temps de travail.²⁰²

Pendant la période de suspension du contrat de travail, l'ouvrier peut bénéficier du chômage : il sera alors qualifié de chômeur temporaire.

L'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue que si les travailleurs ont épuisé tous les jours de repos complémentaires « *alloués en raison des prestations supplémentaires qu'ils ont effectuées* ». ²⁰³

Si la durée maximale de suspension totale du contrat est atteinte, l'ouvrier doit reprendre le travail à temps plein durant une semaine complète avant que l'exécution soit à nouveau totalement suspendue réduite. ²⁰⁴

¹⁹⁹ C. WANTIEZ et A. RASNEUR, *op.cit.*, p. 97.

²⁰⁰ Article 50, alinéa 1^{er}, de la LCT.

²⁰¹ Article 27 de la LCT.

²⁰² Article 51 de la LCT.

²⁰³ C. WANTIEZ et A. RASNEUR, *op.cit.*, p. 98.

²⁰⁴ *Ibidem*.

SOUS-SECTION III - LE PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

Les modalités de paiement de la rémunération ne sont pas les mêmes pour les ouvriers et les employés.

En effet, l'article 9, alinéa 1^{er}, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs dispose que la rémunération des ouvriers est payée « à intervalles réguliers et au moins deux fois par mois, à seize jours d'intervalle au plus ».

Quant à la rémunération des employés, elle est payée une fois par mois.²⁰⁵

SOUS-SECTION V - LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

La clause de non-concurrence est la clause par laquelle « *le travailleur s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale* ». ²⁰⁶

La validité de la clause de non-concurrence est subordonnée aux conditions prévues à l'article 65, § 2, alinéa 5 de la loi du 3 juillet 1978. En outre, en cas de violation de ladite clause par l'ouvrier, il sera tenu de rembourser à l'employeur l'indemnité compensatoire et forfaitaire²⁰⁷ qu'il aurait versée ainsi qu'une somme équivalente en supplément. La clause ne sortira pas ses effets si le contrat est résilié durant les six premiers mois du contrat, soit après cette période « *par l'employeur sans motif grave, ou par l'ouvrier pour motif grave* ». ²⁰⁸

²⁰⁵ Article 9, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, *M.B.*, 30 avril 1965, p. 4710.

²⁰⁶ Article 65 de la LCT.

²⁰⁷ Article 65, §2, alinéa 5, 4^o, de la LCT.

²⁰⁸ Article 65, §2, alinéa 9, de la LCT.

Une clause dérogatoire est possible pour les employés conformément à l'article 86, §2 de la LCT. En effet, par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, il peut être dérogé aux conditions fixées à l'article 65, § 2, alinéa 5, 2° et 3 de la LCT ainsi qu'au second paragraphe, alinéa 9 du même article. « *Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence* ». ²⁰⁹

²⁰⁹ Article 86, §2, de la LCT.

SECTION I - LES NOUVELLES RÈGLES CONCERNANT LE PRÉAVIS

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 « loi Statut Unique ») a inséré de nouvelles règles dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après LCT). Les règles relatives au licenciement et à la démission sont contenues dans le second chapitre de la loi Statut Unique.

La loi Statut Unique établit ainsi de nouveaux délais de préavis applicables à l'ensemble des travailleurs. Pour cette matière, il n'y a donc plus de distinction entre les ouvriers et employés ; on parle désormais de travailleurs.²¹⁰

Notion qu'à côté du régime général, des régimes particuliers ont été prévus. Il s'agit :

- du licenciement en vue de l'accès à la pension de retraite ;
- du licenciement en vue de permettre au salarié de bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)²¹¹;
- des règles dérogatoires propres à certains secteurs d'activités.

Dans un souci de brièveté, nous n'aborderons pas ces régimes particuliers.

²¹⁰ R. CAPART, G. MASSART et M. STRONGYLOS, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthemis, 2014, p.62.

²¹¹ Voyez à cet égard R. CAPART, G. MASSART et M. STRONGYLOS, *op. cit.*, p. 82.

SOUS-SECTION I - GÉNÉRALITÉS

I. LA NOTION D'ANCIENNETÉ

Conformément à l'article 37/4 de la LCT, inséré par la Loi Statut Unique, « *les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.* ».

Désormais, le seul critère pris en compte pour fixer le délai de préavis est le critère de l'ancienneté. Il est appliqué à tous les travailleurs indépendamment de leur âge, de leur rémunération ou de leur fonction.

L'article 37/4 de la loi relative aux contrats de travail définit l'ancienneté comme la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.²¹²

On entend par « même entreprise », l'unité d'exploitation qui constitue l'entreprise.²¹³

II. LA PRISE DE COURS DU DÉLAI DE PRÉAVIS

Avant 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, la prise de cours du délai de préavis était différente selon qu'il s'agissait d'un ouvrier ou d'un employé.

En effet, comme déjà énoncé, selon l'ancien article 82, §1^{er}, de la LCT, le délai de préavis notifié à un employé prenait cours le premier jour du mois qui suivait celui au cours duquel le préavis avait été notifié. Pour l'ouvrier, c'est le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis avait été notifié, conformément à l'ancien article 59, alinéa 1^{er}, de la LCT. Désormais, cette distinction n'existe plus.

²¹² R. CAPART, G. MASSART et M. STRONGYLOS, *op. cit.*, p. 63.

²¹³ Cass., 9 mars 1992, *J.T.T.*, 1992, p.219 ; Cass., 13 janvier 2003, *J.T.T.*, 2003, p.270.

Plusieurs modifications ont été apportées par la Loi Statut Unique. Les délais de préavis sont dorénavant exprimés en semaines calendriers.²¹⁴ Ensuite, selon l'article 37/1 de la LCT, le délai de préavis prend cours le lundi qui suit la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié. En réalité, le législateur a généralisé à l'ensemble des travailleurs la règle qui était anciennement applicable aux ouvriers.²¹⁵ Cette règle est générale en ce qu'elle s'applique tant dans le cadre d'un licenciement que dans le cadre d'une démission.

Enfin, en ce qui concerne les formes du congé, l'article 37, §1^{er}, alinéas 1 à 3, de la LCT n'a pas été modifié par la Loi Statut Unique et restent applicable. Concrètement, le congé peut être notifié par lettre recommandée à la poste et produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant son expédition. Pour que le préavis puisse prendre cours le lundi, il devra être envoyé au plus tard le mercredi précédent, à défaut de quoi, il prendra cours le lundi suivant.²¹⁶

SOUS-SECTION II - RÉGIME GÉNÉRAL

I. CONGÉ DONNÉ PAR L'EMPLOYEUR (LICENCIEMENT)

A. NOUVELLES RÈGLES

On peut distinguer trois grandes phrases dans le calcul des préavis en cas de licenciement.

Première phase - La première phase est caractérisée par une augmentation progressive du délai de préavis durant les cinq premières années d'ancienneté. On distingue deux moments. D'une part, pendant les deux premières années, le délai de préavis va croître sur une base trimestrielle. D'autre part, après ces deux premières années, le délai de préavis augmente sur une base annuelle. Cette évolution est irrégulière ; le délai de préavis augmente d'une ou deux semaines en fonction de la tranche d'ancienneté concernée.²¹⁷

²¹⁴ J. CLESSE et J. HUBIN, « La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés », *Question spéciales de droit social*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 428 ;

²¹⁵ D. MARÉCHAL et E. DEPRET, « La nouvelle durée des préavis : exitus acta probat ? », *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, p.33.

²¹⁶ D. MARÉCHAL et E. DEPRET, *op.cit.* , p.34.

²¹⁷ D. MARÉCHAL et E. DEPRET, *op. cit.* , p.34.

Seconde phase - La seconde phase s'écoule de la cinquième à la vingtième année d'ancienneté. Durant cette phase, les délais de préavis continuent d'augmenter à raison de trois semaines par année au service du même employeur. Cette phase peut être qualifiée de constante puisque durant cette période, le délai va continuer d'augmenter mais de manière régulière.²¹⁸

Troisième phase : la phase dégressive - La vingtième année d'ancienneté constitue une année charnière ; c'est le premier moment de la troisième phase et elle se caractérise par une dégressivité du délai de préavis. En effet, au bout de vingt ans au service du même employeur, le délai de préavis augmente de deux semaines. Puis, à partir de la vingt-et-unième année, la durée de préavis n'augmente plus qu'à concurrence d'une semaine de préavis par année d'ancienneté²¹⁹. L'objectif de cette progressivité réduite est de ne pas pénaliser le maintien des travailleurs actifs depuis de longues années.²²⁰

Schéma de la construction en phases :



En application de l'article 37/2, §1^{er}, de la loi relative aux contrats de travail, en cas de licenciement d'un travailleur, le délai de préavis est le suivant :

Ancienneté	Délai de préavis
Moins de 3 mois	2 semaines
Entre 3 mois et moins de 6 mois	4 semaines
Entre 6 mois et moins de 9 mois	6 semaines

²¹⁸ Ibid.

²¹⁹ D. MARÉCHAL et E. DEPRET, « La nouvelle durée des préavis : exitus acta probat ? », *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, p.34.

²²⁰ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *Harmonisation des statuts ouvriers-employés : état des lieux après la loi sur le statut unique*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 50.

Entre 9 mois et moins de 12 mois	7 semaines
Entre 12 mois et moins de 15 mois	8 semaines
Entre 15 mois et moins de 18 mois	9 semaines
Entre 18 mois et moins de 21 mois	10 semaines
Entre 21 mois et moins de 24 mois	11 semaines
Entre 2 ans et moins de 3 ans	12 semaines
Entre 3 ans et moins de 4 ans	13 semaines
Entre 4 ans et moins de 5 ans	15 semaines
Entre 5 ans et moins de 20 ans	+ 3 semaines par année d'ancienneté entamée
Entre 20 ans et moins de 21 ans	+ 2 semaines
21 ou plus	+ 1 semaine par année d'ancienneté entamée

B. COMPARAISON AVEC L'ANCIEN RÉGIME

On peut constater que, par rapport au régime prévu dans la loi du 3 juillet 1978 puis dans la loi A.I.P, les employés voient la durée des préavis diminuer. En réalité, la situation des employés inférieurs qui justifient de trois à cinq ans d'ancienneté s'est légèrement améliorée. Sous l'ancien régime, le préavis auquel ils pouvaient prétendre était de trois mois. Désormais, leur préavis sera soit de treize ou quinze semaines selon les cas. Par contre, les délais de préavis pour tous les autres employés ont été réduits.

L'augmentation de la durée de leur préavis est proportionnelle et progressive en fonction de leur ancienneté. On peut même qualifier cette progression d'exponentielle par comparaison au régime antérieur.

II. CONGÉ DONNÉ PAR LE TRAVAILLEUR (DÉMISSION)

A. NOUVELLES RÈGLES

L'article 37/2, §2, de la LCT nous donne les délais de préavis à respecter en cas de congé notifié par le travailleur. Concrètement, le délai de préavis en cas de démission équivaut à la moitié du délai prévu en cas de licenciement, si ce n'est que le délai est arrondi à l'unité inférieure lorsque cela s'avère nécessaire²²¹. En outre, un délai maximum est prévu par la loi ; il est de treize semaines. Ce délai est atteint à partir de la huitième année au service du même employeur.

Le tableau suivant reprend ces délais de préavis en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le travailleur notifie le congé à son employeur.

Ancienneté	Délai de préavis
Moins de 3 mois	1 semaine
Entre 3 mois et moins de 6 mois	2 semaines
Entre 6 mois et moins de 12 mois	3 semaines
Entre 12 mois et moins de 18 mois	4 semaines
Entre 18 mois et moins de 24 mois	5 semaines
Entre 2 ans et moins de 4 ans	6 semaines
Entre 4 ans et moins de 5 ans	7 semaines
Entre 5 ans et moins de 6 ans	9 semaines
Entre 6 ans et moins de 7 ans	10 semaines
Entre 7 ans et moins de 8 ans	12 semaines
8 ans ou plus	13 semaines

²²¹ D. MARÉCHAL et E. DEPRET, « La nouvelle durée des préavis : exitus acta probat ? », *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, p.37.

B. COMPARAISON AVEC L'ANCIEN RÉGIME

Sous le régime de la loi de 1978, les ouvriers qui notifiaient un congé moyennant préavis à leur employeur devaient respecter un préavis de quatorze jours s'ils justifiaient d'une ancienneté inférieure à vingt ans. Le délai était doublé - soit vingt-huit jours - si leur ancienneté était de vingt ans ou plus.

La Loi Statut Unique n'a pas amélioré la situation des ouvriers, bien au contraire. En effet, dès lors qu'il n'a atteint qu'une ancienneté de moins de dix-huit mois, l'ouvrier doit prester de une à quatre semaines de préavis alors qu'avant le plafond de vingt-huit jours était atteint dès vingt ans d'ancienneté. Aujourd'hui, le plafond est à 13 semaines et il ne faut « que » 8 ans d'ancienneté pour y arriver.

Ainsi, un ouvrier ayant neuf ans d'ancienneté devra remettre un préavis de treize semaines, alors qu'avant, il était libre après quatorze jours, soit deux semaines.

Selon Denis Maréchal et Emmanuel Depret, auteurs de doctrine, « *cette dégradation du droit de démission de l'ouvrier est le pendant logique de l'amélioration de son statut de travailleur licencié.* »²²².

III. LE CONTRE-PRÉAVIS

Le contre-préavis est, pour rappel, la faculté donnée au travailleur auquel l'employeur a donné congé moyennant préavis, de résilier le contrat moyennant un préavis réduit lorsqu'il a trouvé un nouvel emploi.²²³ C'est prévu à l'article 37/2, §3, de la LCT. Cet article ajoute également que ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, §1^{er}, alinéa 2 à 3 de la LCT.

Ces règles sont applicables à tous les travailleurs qu'ils soient ouvriers ou employés.²²⁴

²²² D. MARÉCHAL et E. DEPRET, « La nouvelle durée des préavis : exitus acta probat ? », *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, p.38.

²²³ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK N., *op.cit.*, p. 52.

²²⁴ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK N., *op.cit.*, p. 56.

Les délais de préavis sont fixés de la manière suivante :

Ancienneté	Délai de préavis
Moins de 3 mois	1 semaine
Entre 3 mois et mois de 6 mois	2 semaines
Entre 6 mois et moins de 12 mois	3 semaines
12 mois ou plus	4 semaines

IV. SYNTHÈSE²²⁵

Ce tableau fait la synthèse des nouveaux délais de préavis tels qu'ils ont été introduits dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employé en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement.

²²⁵ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK N., *op.cit.*, p. 53.

Ancienneté	Licenciement²²⁶	Démission²²⁷	Contre-préavis²²⁸
< 3 mois	2	1	1
≥ 3 - < 6 mois	4	2	2
≥ 6 mois - < 9 mois	6	3	3
≥ 9 mois - < 12 mois	7	3	3
≥ 12 mois - < 15 mois	8	4	4 (MAX) ²²⁹
≥ 15 mois - < 18 mois	9	4	
≥ 18 mois - < 21 mois	10	5	
≥ 21 mois - < 24 mois	11	5	
≥ 2 ans - < 3 ans	12	6	
≥ 3 ans - < 4 ans	13	6	
≥ 4 ans - < 5 ans	15	7	
≥ 5 ans - < 6 ans	18	9	
≥ 6 ans - < 7 ans	21	10	
≥ 7 ans - < 8 ans	24	12	
≥ 8 ans - < 9 ans	27	13 (MAX) ²³⁰	
...	...		
≥ 19 ans - < 20 ans	60		
≥ 20 ans - < 21 ans (+ 2 semaines/an)	62		
≥ 21 ans - < 22 ans (+1 semaine/an)	63		
...	...		
≥ 45 ans - < 46 ans	87		

²²⁶ Exprimé en semaines

²²⁷ Exprimé en semaines

²²⁸ Exprimé en semaines

²²⁹ Le maximum est atteint ; il s'applique pour toutes les tranches d'ancienneté suivantes.

²³⁰ Le maximum est atteint ; il s'applique pour toutes les tranches d'ancienneté suivantes.

V. TABLEAU COMPARATIF DES PRÉAVIS ENTRE ANCIEN ET NOUVEAU SYSTÈME

A. EN CAS DE LICENCIEMENT

ANCIENNETÉ (À PARTIR DE)	LOI STATUT UNIQUE	OUVRIERS	EMPLOYÉS INFÉRIEURS	EMPLOYÉS SUPÉRIEURS	
0 mois	2 semaines	28 jours	3 mois	91 jours	
3 mois	4 semaines				
6 mois	6 semaines	40 jours			
9 mois -	7 semaines				
1 an	8 semaines				
15 mois	9 semaines				
18 mois	10 semaines				
21 mois	11 semaines				
2 ans	12 semaines				
3 ans	13 semaines	120 jours			
4 ans	15 semaines				150 jours
5 ans	18 semaines		182 jours		
6 ans	21 semaines	48 jours	6 mois	30 jours/année d'ancienneté entamée	
7 ans	24 semaines				
8 ans	27 semaines				
9 ans	30 semaines				
10 ans	33 semaines	64 jours			9 mois
11 ans	36 semaines				
12 ans	39 semaines				
13 ans	42 semaines				
14 ans	45 semaines	97 jours			12 mois
15 ans	48 semaines				
16 ans	51 semaines				
17 ans	54 semaines				
18 ans	57 semaines				
19 ans	60 semaines				
20 ans	62 semaines		129 jours	15 mois	
21 ans	63 semaines				
22 ans	64 semaines				
23 ans	65 semaines				
24 ans	66 semaines				
25 ans	67 semaines	18 mois			
26 ans	68 semaines				
27 ans	69 semaines				
28 ans	70 semaines				
29 ans	71 semaines				
30 ans	72 semaines				

B. EN CAS DE DÉMISSION

Ancienneté	Loi de 2013	Ouvriers	Employés inférieurs	Employés supérieurs
0 mois	1 semaine	14 jours	1 mois 1/2	45 jours
3 mois	2 semaines			
6 mois	3 semaines			
9 mois	3 semaines			
1 an	4 semaines			
15 mois	4 semaines			
18 mois	5 semaines			
21 mois	5 semaines			
2 ans	6 semaines			
3 ans	6 semaines			
4 ans	7 semaines			
5 ans	9 semaines			
6 ans	10 semaines			
7 ans	12 semaines			
8 ans	13 semaines			
9 ans				
10 ans				
11 ans				
12 ans				
13 ans				
14 ans				
15 ans				
16 ans				
17 ans				
18 ans				
19 ans				
20 ans				
21 ans				
22 ans				
23 ans				
24 ans				
25 ans				
26 ans				
27 ans				
28 ans				
29 ans				
30 ans				
		28 jours		

SOUS-SECTION III- RÉGIME TRANSITOIRE

I. REMARQUES LIMINAIRES

A. PRÉAVIS NOTIFIÉ AVANT L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA LOI DU 26 DÉCEMBRE 2013

Le régime général exposé ci-dessus est applicable aux contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2014.²³¹ Le régime transitoire s'applique aux contrats dont l'exécution a pris cours avant cette date et pour lesquels aucun préavis n'a été notifié.²³² Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de la Loi Statut Unique continuent à sortir tous les effets.²³³

B. LA RÈGLE DE CALCUL EN DOUBLE ÉTAPE

Contrairement à la Loi AIP qui ne s'appliquait que pour les contrats conclus après son entrée en vigueur, soit le 1^{er} janvier 2012, la loi Statut Unique s'applique, comme déjà mentionné, aussi bien aux contrats dont l'exécution a commencé avant et après son entrée en vigueur, c'est-à-dire le 1^{er} janvier 2014.

Un régime transitoire a toutefois été prévu pour les contrats conclus dont l'exécution a débuté avant cette date. La raison d'être de ce régime est de « *tenir compte des attentes légitimes des parties dont le contrat de travail a été conclu et a commencé à être exécuté avant le 1^{er} janvier 2014* ». ²³⁴ Les nouveaux délais de préavis ne s'appliquent que pour l'ancienneté acquise à partir de cette date charnière.

Le délai de préavis applicable pour ces contrats, tant en cas de licenciement que de démission, se calcule en deux étapes.²³⁵ Les articles 68 et 69 de la Loi Statut Unique donne la manière dont sont calculées ces deux parties.

²³¹ Article 110 de la Loi Statut Unique.

²³² M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *Harmonisation des statuts ouvriers-employés. Etat des lieux après la Loi sur le Statut Unique*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 54 ; N. VAN KERREBROECK N. et M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende : een stand van zaken na de wet eenheidsstatuut*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 38.

²³³ Article 111 de la Loi Statut Unique.

²³⁴ Projet de loi 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, *Doc. Parl.*, Chambre, 21 novembre 2013, 2013-2014, n°3144/01, p. 39.

²³⁵ Article 67 de la Loi Statut Unique.

La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise par le travailleur au 31 décembre 2013.²³⁶ La seconde partie est calculée en fonction de ladite ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014²³⁷, soit selon les nouveaux délais de préavis.²³⁸

Concernant le calcul de la première partie, il est toujours fait une distinction entre les ouvriers et les employés.

II. RÉGIME APPLICABLE AUX OUVRIERS

En vertu de l'article 68 de la Loi Statut Unique, « *La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013. Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date* ».

Les délais de préavis prévus par la CCT n°75²³⁹ pourraient donc être appliqués pour les contrats dont l'exécution a débuté avec le 1^{er} janvier 2012. Par contre, s'il s'agit d'un contrat ayant pris cours après cette date, les délais de préavis applicables sont ceux de l'article 65/2 de la LCT introduits par la loi AIP.

III. RÉGIME APPLICABLE AUX EMPLOYÉS

L'article 68 de la Loi Statut Unique fait une distinction entre les employés inférieurs, supérieurs et hautement supérieurs.

En ce qui concerne les employés inférieurs, ce sont les anciens délais qui sont appliqués à savoir 3 mois par période de cinq entamée en cas de licenciement et un mois et demi par période de cinq ans entamée avec un maximum de trois mois en cas de démission.²⁴⁰²⁴¹

²³⁶ Article 68 de la Loi Statut Unique.

²³⁷ Article 69 de la Loi Statut Unique.

²³⁸ N. VAN KERREBROECK N. et M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende : een stand van zaken na de wet eenheidsstatuut*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 39.

²³⁹ Ou d'éventuelles conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise existant à la date du 31 décembre 2013.

²⁴⁰ Ancien article 82, § 2 de la LCT.

²⁴¹ I. DERDE, « Het eenheidsstatuut. De eerste krijtlijnen van een revolutie », *Sociaal en arbeidsrecht*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 8.

Concernant les employés supérieurs :

- en cas de licenciement: le délai est fixé à un mois par année d'ancienneté entamée avec un minimum de trois mois.
- en cas de démission : le délai est fixé à un mois et demi par période de cinq années d'ancienneté entamée, avec un maximum de quatre mois et demi (employés supérieurs) ou six mois (employés hautement supérieurs).²⁴²

SOUS-SECTION IV - CONCLUSION

La loi du 26 décembre 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 est venue harmoniser les délais de préavis entre les ouvriers et les employés. Comme le démontre l'analyse précédente, cette harmonisation n'est pas totale et des exceptions sont encore prévues. Il faudra attendre quelques années avant de voir les ouvriers et les employés traités entièrement de la même manière sur le plan des délais de préavis.

Toutefois, c'est une réelle avancée vers l'uniformisation des statuts des travailleurs. Une fois que le régime général sera totalement entré en vigueur, les travailleurs seront traités de la même manière comme l'avait demandé la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 7 juillet 2011.

²⁴² Article 68, alinéas 3 et 4, de la Loi Statut Unique.

SECTION II - LE JOUR DE CARENCE

SOUS-SECTION I - SUPPRESSION DU JOUR DE CARENCE

L'article 62 de la Loi Statut Unique a abrogé l'article 52, §1er, alinéa 2 à 4 de la LCT. Ces dispositions concernaient le jour de carence prévu en cas d'incapacité de travail des ouvriers et de certains employés.

Rappelons que le jour de carence, en ce qu'il n'était uniquement prévu pour les ouvriers et non les employés, a été déclaré non conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution par la Cour constitutionnelle.

Le jour de carence est supprimé à partir du 1er janvier 2014 pour tous les travailleurs, peu importe que l'incapacité de travail soit inférieure ou non à quatorze jours²⁴³, peu importe le secteur auquel ils appartiennent et peu importe leur statut d'ouvrier ou d'employé.²⁴⁴ La période de salaire garanti débute dorénavant pour tous les travailleurs dès le premier jour d'incapacité.

Par exemple, pour le travailleur (ouvrier ou employé) qui tombe malade le dimanche, la période de salaire garanti débute le premier jour de l'incapacité de travail soit le dimanche.

Lorsque l'incapacité de travail survient au cours de la journée, le salaire garanti est payable sur la base de l'article 27 de la LCT. La période de salaire garanti débute le jour qui suit le « jour article 27 ».²⁴⁵

L'employeur peut prévoir dans une convention collective de travail conclue, soit au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, soit en dehors d'un organe paritaire, ou dans le règlement de travail que le travailleur doit rester à son domicile ou à une autre résidence communiquée à l'employeur durant une période maximale de quatre heures par jour entre 7 et 20 heures pour permettre la visite du médecin-contrôleur.²⁴⁶

²⁴³ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *Harmonisation des statuts ouvriers-employés. Etat des lieux après la Loi sur le Statut Unique*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 220.

²⁴⁴ I. DERDE, « Het eenheidsstatuut. De eerste kritlijnen van een revolutie. », *Sociaal en arbeidsrecht*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 25.

²⁴⁵ P. CRIEL et C. LEGARDIEN, *Het eenheidsstatuut*, Mechelen, Kluwer, 2014, p. 82.

²⁴⁶ Article 31, §3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; I. DERDE, *op. cit.*, p. 25.

Le droit à la rémunération garantie peut être refusé au travailleur dans le cas où il :

- n’informe pas immédiatement son employeur de son incapacité de travail, sauf cas de force majeure ; et/ou
- ne lui transmet pas un certificat médical dans les deux jours ouvrables (sauf dérogation par CCT ou règlement de travail) ; et/ou
- ne se soumet pas, sans motif légitime, au contrôle du médecin.²⁴⁷²⁴⁸

Sur ce point, la situation des ouvriers et des employés est donc la même. Notons que la manière dont est calculé le salaire garanti n’a pas été modifiée.

Pour les ouvriers en service depuis au moins un mois, le salaire garanti est calculé comme suit :²⁴⁹

Période de salaire garanti		Partie de la rémunération à charge de l’employeur
Début	Fin	
1 ^{er} jour	7 ^e jour	100 %
8 ^e jour	14 ^e jour	85,88 %
15 ^e jour	30 ^e jour	25,88% de la rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l’assurance maladie-invalidité 85,88 % de la rémunération qui dépasse le plafond précité

²⁴⁷ Article 31, §3/1, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

²⁴⁸ I. DERDE, *op. cit.*, p. 25 ; R.CAPART R., G. MASSART et M. STRONGYLOS M., *Le statut unique ouvriers-employés : commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, p. 145.

²⁴⁹ Article 52, §1^{er}, alinéa 1^{er}, de la LCT ; article 3 et 4 de la C.C.T. n°12bis ; M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *op.cit.*, p. 220 ; N. VAN KERREBROECK et M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende : een stand van zaken na de wet eenheidsstatuut*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 191.

En ce qui concerne les employés engagés sous contrat de travail à durée indéterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert une occupation maximale de trois mois et ayant au moins un mois d'ancienneté, le salaire garanti est de 100% durant les sept premiers, puis d'un certain pourcentage en fonction de leur rémunération :²⁵⁰²⁵¹

Période de salaire garanti		Partie de la rémunération à charge de l'employeur
Début	Fin	
1 ^{er} jour	7 ^e jour	100 %
8 ^e jour	14 ^e jour	85,88 %
15 ^e jour	30 ^e jour	25,88% de la rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité 85,88 % de la rémunération qui dépasse le plafond précité

Quant aux autres employés, ils continuent de percevoir la totalité de leur rémunération durant les trente premiers jours d'incapacité de travail :²⁵²

Période de salaire garanti		Partie de la rémunération à charge de l'employeur
Début	Fin	
1 ^{er} jour	30 ^e jour	100 %

²⁵⁰ Article 71 de la LCT ; articles 3 et 4 de la C.C.T. n°13bis.

²⁵¹ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *op.cit.*, p. 221 ; N. VAN KERREBROECK et M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende : een stand van zaken na de wet eenheidsstatuut*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 191.

²⁵² M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *op.cit.*, p. 221 ; N. VAN KERREBROECK et M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende : een stand van zaken na de wet eenheidsstatuut*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 192.

SOUS-SECTION II - TABLEAU DE SYNTHÈSE²⁵³

	Avant le 1er janvier 2014	A partir du 1er janvier 2014
Jour de carence	<p>Jour de carence applicable pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ les ouvriers ➤ les employés en période d’essai ➤ les employés engagés pour une durée déterminée/un travail nettement défini de moins de 3 mois <p>Début de la période de salaire garanti : le jour qui suit le jour de carence</p>	<p>Suppression du jour de carence</p> <p>Début de la période de salaire garanti : le premier jour de l’incapacité de travail</p>
Jour de carence et article 27	<ul style="list-style-type: none"> ➤ le « jour article 27 » = salaire journalier complet ➤ le jour de carence = le premier jour ouvrable qui suit le « jour article 27 » ➤ début de la période de salaire garanti = le « jour article 27 ». 	<p>Selon le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ le « jour article 27 » = salaire journalier complet ➤ début de la période de salaire garanti = le jour qui suit le « jour article 27 ».

²⁵³ Ce tableau est une reproduction traduite du tableau disponible dans P. CRIEL et C. LEGARDIEN, *Het eenheidsstatuut*, Mechelen, Kluwer, 2014, p. 82.

SECTION III - LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT

SOUS-SECTION I - GÉNÉRALITÉS

En droit belge, outre le cas du licenciement pour motif grave, rien n'oblige l'employeur à motiver le licenciement d'un travailleur au moment de sa notification. Notifier un congé à son travailleur est un droit discrétionnaire de l'employeur.

Au niveau international, plusieurs textes prévoient la motivation du licenciement.

Premièrement, la Convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (ci-après O.I.T) énonce que : « *Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.* ». ²⁵⁴ La Belgique n'a pas ratifié cette convention. ²⁵⁵ Les articles 5 à 7 de ce texte prévoient des motifs de licenciement non admissibles. A côté de cela, nous pouvons trouver la Recommandation n°166 de l'O.I.T. Elle dispose, en son article 13, que « *Un travailleur auquel son licenciement a été notifié ou qui a été licencié devrait avoir le droit de se faire délivrer, à sa demande, par l'employeur une déclaration écrite du motif ou des motifs du licenciement.* ».

Deuxièmement, des textes européens abordent le sujet de la motivation du licenciement. Nous pouvons trouver les dispositions pertinentes à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée et à l'article 30 de la Charte de droits fondamentaux de l'Union.

La jurisprudence s'est également penchée sur la question. ²⁵⁶

²⁵⁴ Article 4 de la Convention n°158 de l'O.I.T.

²⁵⁵ Liste des pays n'ayant pas ratifié la Convention n°158 de l'O.I.T. disponible sur : http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312303:NO

²⁵⁶ Cour eur. D.H., Arrêt K.M.C. c. Hongrie, 10 juillet 2012, req. n°19554/11.

Pour rappel, à la suite de l'arrêt du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle, le législateur a adopté une nouvelle loi en vue d'harmoniser les statuts. Le régime du licenciement abusif tel que prévu à l'article 63 de la LCT n'était pas visé par cet arrêt mais en ce qu'il était lié à la durée des préavis, le législateur a estimé opportun de légiférer en la matière. Ainsi, l'article 38 de la Loi Statut Unique dispose :

« L'article 63 de la même loi, 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°. »

Le législateur a donc laissé aux partenaires sociaux le pouvoir de conclure une convention collective de travail relative au licenciement. Ce fût chose faite dès février 2014. En effet, environ un mois après l'entrée en vigueur de la Loi Statut Unique, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord et ont conclu, au sein du Conseil national du travail, la Convention collective n°109 concernant la motivation du licenciement.²⁵⁷

Il est à noter que la section de législation du Conseil d'Etat, dans son avis du 6 novembre 2013, a critiqué cette délégation de pouvoir aux partenaires sociaux. Elle a estimé que le législateur ne pouvait pas conférer aux partenaires sociaux représentés dans un organe de concertation paritaire, comme le Conseil national du travail, l'exécution d'une loi par la conclusion d'une convention collective de travail et qu'une telle délégation ne pouvait être faite qu'au profit du pouvoir exécutif.²⁵⁸

²⁵⁷ Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014.

²⁵⁸ CE, section de législation, 6 novembre 2013, n°54.231/1, *Doc. Parl.*, Chambre, sess. ord., 2013-2014, n°53-3144/001, p. 116.

SOUS-SECTION II - LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°109

I. CHAMP D'APPLICATION

A. RATIONE TEMPORIS

Adoptée le 12 février 2014 et rendue obligatoire par un arrêté royal du 9 mars 2014, la C.C.T. n°109 entre en vigueur le 1^{er} avril 2014. Elle est applicable aux licenciements notifiés à partir de cette date.²⁵⁹

B. RATIONE PERSONAE ET MATERIAE

Cette convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employés relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968²⁶⁰. Son champ d'application s'étend, en vertu l'article 2 de la C.C.T, aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail.

Des exceptions sont prévues aux paragraphes 2 à 4 de l'article 2. Cela concerne les travailleurs licenciés :

- durant les six premiers mois d'occupation ;
- durant un contrat de travail intérimaire ;
- durant un contrat d'occupation d'étudiants ;
- en vue du chômage avec complément d'entreprise ;
- en vue de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension ;
- en raison de la cessation définitive d'activité ;
- en raison de la fermeture de leur entreprise au sens de l'article 3 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises ; et
- dans le cadre d'un licenciement collectif ;

²⁵⁹ Article 12 de la C.C.T. n°109.

²⁶⁰ Article 38 de la Loi Statut Unique.

- qui font l’objet d’un licenciement pour lequel l’employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail ;
- dans le cadre d’un licenciement multiple en cas de restructuration ;
- pour motif grave.²⁶¹

Elle ne s’applique pas aux employés du secteur public.

II. LE DROIT DE CONNAÎTRE LES MOTIFS CONCRETS DU LICENCIEMENT

La C.C.T. consacre le droit pour les travailleurs de connaître les « *motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* »²⁶². Il s’agit d’un droit d’information a posteriori ; l’employeur conserve toujours le droit de rompre le contrat de travail sans en donner les motifs au moment de la notification du congé. Le travailleur a désormais la faculté de demander à l’employeur les raisons pour lesquelles ce dernier l’a licencié.²⁶³

Afin d’obtenir une telle information, le travailleur doit en faire la demande à l’employeur par lettre recommandée dans les deux mois suivant la rupture du contrat. Si celle-ci s’est faite moyennant un délai de préavis, la demande doit être effectuée dans les six mois de la notification du congé. Toutefois, cette demande ne pourra plus être faite au-delà des deux mois suivant la fin du contrat de travail.²⁶⁴

L’employeur a deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée pour répondre au travailleur. Cette réponse doit contenir « *les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* ».²⁶⁵

²⁶¹ I. DERDE, « Het eenheidsstatuut. De eerste krijtlijnen van een revolutie », *Sociaal en arbeidsrecht*, Bruxelles, Larcier, 2014, pp. 20-21.

²⁶² Article 4 de la C.C.T.

²⁶³ R. CAPART, G. MASSART et M. STRONGYLOS, *Le statut unique ouvriers-employés : commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthemis, 2014, p. 124. ; I. DERDE, *op. cit.*, p. 21.

²⁶⁴ Article 4 de la C.C.T. n°109.

²⁶⁵ Article 5 de la C.C.T. n°109.

Dans le cas où l'employeur a communiqué ces motifs spontanément au moment de la notification du congé, il ne sera pas tenu de répondre à la demande introduite par le travailleur pour autant que tous les éléments permettant à ce dernier de connaître les motifs concrets de son licenciement aient été transmis.²⁶⁶

Des sanctions sont prévues à l'article 7 dans le cas où l'employeur ne répond pas à la demande du travailleur introduite correctement ou s'il ne le fait pas dans les conditions requises. Il sera redevable d'une amende civile correspondant à deux semaines de rémunération.²⁶⁷

III. LE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE

Un licenciement manifestement déraisonnable est « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ». ²⁶⁸

Selon le commentaire sous l'article 8 de la C.C.T., il ne sera pas tenu compte des circonstances du licenciement dans le contrôle du caractère déraisonnable de ce dernier mais seulement des motifs fondés ou non sur l'aptitude ou le comportement du travailleur, ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Le contrôle s'opèrera également au regard de la manière dont aurait agi un employeur normal et raisonnable.

Si le licenciement manifestement déraisonnable est constaté, l'employeur sera redevable d'une indemnité équivalente à minimum trois semaines et maximum dix-sept semaines de rémunération.²⁶⁹

²⁶⁶ Article 6 de la C.C.T. n°109.

²⁶⁷ BUREAU D'AVOCATS CLAEYS ET ENGELS, *Licenciement et démission*, Mechelen, Kluwer, 2014, p. 568 ; I. DERDE, *op. cit.*, p. 23.

²⁶⁸ Article 8 de la C.C.T. n°109.

²⁶⁹ Article 9 de la C.C.T. n°109.

Quid de la charge de la preuve en cas de contestation relative aux motifs justifiant le licenciement ? Sous l'empire de l'article 63 de la LCT, la charge de la preuve incombait à l'employeur lorsque l'ouvrier invoquait le licenciement abusif. Désormais, la charge de la preuve est partagée. Trois situations sont possibles :²⁷⁰

- lorsque l'employeur a communiqué spontanément les motifs concrets du licenciement ou à la demande du travailleur, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve. Ce n'est qu'une application des règles de droit commun relatives à la charge de la preuve.²⁷¹ ;
- lorsque l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement ou qu'il ne l'a pas fait dans les conditions requises, il doit apporter la preuve des motifs permettant d'établir que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- lorsque la demande du travailleur n'a pas été introduite conformément à l'article 4, il doit apporter la preuve d'éléments établissant le caractère manifestement déraisonnable de la rupture du contrat de travail.

²⁷⁰ Article 10 de la C.C.T. n°109.

²⁷¹ Article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire.

SECTION IV - SUPPRESSION DE LA CLAUSE D'ESSAI

La loi Statut Unique a introduit des délais de préavis assez courts pendant les premiers mois d'occupation du travailleur. En effet, un travailleur comptant moins de trois mois d'ancienneté devra prêter un préavis de deux semaines en cas de licenciement et d'une semaine en cas de démission. Compte tenu de l'adoption de ces nouveaux délais, le législateur a considéré que la période d'essai n'avait plus lieu d'être et l'a donc purement et simplement supprimée. Les articles relatifs à cette matière, c'est-à-dire les articles 48²⁷² (ouvriers), 67²⁷³ et 81²⁷⁴ (employés), 109²⁷⁵ et 117²⁷⁶ (travailleurs domestiques) de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ont été abrogés.^{277,278}

Les contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2014 ne peuvent donc plus contenir de clause d'essai. A défaut, elle est nulle.²⁷⁹

Cette suppression a une incidence sur d'autres clauses : la clause d'écolage²⁸⁰ et la clause de non-concurrence²⁸¹. En effet, sous l'empire de la LCT, ces clauses étaient inopérantes durant la période d'essai. Désormais, elles seront sans effet durant les six premiers mois à compter de la date de début d'exécution du contrat.²⁸² Ce délai est fixe et n'est pas susceptible d'être prolongé par d'éventuelles suspensions du contrat de travail.²⁸³

Une autre conséquence importante est la dérogation introduite dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail par l'article 15 de la Loi Statut Unique et qui modifie l'article 40 de la LCT.

²⁷² Abrogé par l'article 28 de la Loi Statut Unique.

²⁷³ Abrogé par l'article 41 de la Loi Statut Unique.

²⁷⁴ Abrogé par l'article 49 de la Loi Statut Unique.

²⁷⁵ Abrogé par l'article 55 de la Loi Statut Unique.

²⁷⁶ Abrogé par l'article 58 de la Loi Statut Unique.

²⁷⁷ R. CAPART, G. MASSART et M. STRONGYLOS, *Le statut unique ouvriers-employés : commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthemis, 2014, p. 104.

²⁷⁸ Notons qu'elle a été maintenue pour le contrat d'occupation d'étudiants.

²⁷⁹ D. MARÉCHAL et E. DEPRET, « La nouvelle durée des préavis : exitus acta probat ? », *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, p. 57 ; M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK N., *op.cit.*, p. 181.

²⁸⁰ Article 22bis de la LCT, modifié par l'article 13 de la Loi Statut Unique.

²⁸¹ Article 65, § 2 de la LCT, modifié par l'article 18 de la Loi Statut Unique ; article 86, § 2 de la LCT, modifié par l'article 19 de la Loi Statut Unique ; article 104, alinéa 3 de la LCT, modifié par l'article 20 de la Loi Statut Unique.

²⁸² R. CAPART, G. MASSART et M. STRONGYLOS, *op. cit.*, p. 104.

²⁸³ Projet de loi 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, *Doc. Parl.*, Chambre, 21 novembre 2013, 2013-2014, n°53-3144/01, p. 29.

Conformément à l'article 32 de la LCT, les contrats conclus pour une durée déterminée prennent fin à l'expiration du terme et ceux qui ont été conclus en vue de l'exécution d'un travail nettement défini se terminent par l'achèvement de ce travail. Ces contrats ne pouvaient donc être résiliés avant l'expiration du terme convenu.²⁸⁴

Une sanction est prévue à l'article 40, §1^{er}, de la LCT en cas de non-respect de cette règle.

« Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme. »

La dérogation a été introduite dans le second paragraphe. Dans le cadre d'un tel contrat, chaque partie peut rompre le contrat avant terme et sans motif grave. Cela ne peut se faire que durant la première moitié de la durée convenue et sans que la période durant laquelle un préavis est possible ne dépasse six mois.²⁸⁵

Par exemple : un contrat de travail conclu pour une période de six mois pourra être résilié durant les trois premiers mois moyennant un préavis de deux semaines.

²⁸⁴ R. CAPART, G. MASSART et M. STRONGYLOS, *op. cit.*, p. 95.

²⁸⁵ Article 40, § 2, de la LCT.

CONCLUSION

A la question de savoir si la loi du 26 décembre 2013 introduisant un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence met fin à la discrimination entre les ouvriers et les employés, la réponse est clairement non.

Nous pouvons toutefois affirmer que cette loi est une réelle avancée dans l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés. Effectivement, elle a uniformisé les délais de préavis pour les ouvriers et les employés en établissant un seul régime pour l'ensemble des travailleurs. Elle a ainsi achevé le travail entamé par 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. Afin d'éviter une insécurité juridique, la loi Statut Unique a prévu un régime transitoire. Concrètement, les ouvriers et les employés ne sont pas encore tout à fait traités de la même manière mais le seront dans les prochaines années.

Ensuite, le jour de carence, qui pour rappel est le premier jour ouvrable non rémunéré d'une période d'absence pour une maladie ou un accident de moins de quatorze jours, a été supprimé. Ce régime n'était prévu que pour les ouvriers. Ils étaient désavantagés par rapport aux employés. Désormais, tous les travailleurs percevront leur salaire garanti dès le premier jour d'incapacité de travail, qu'ils soient ouvriers ou employés. Toutefois, la manière dont est calculé le salaire garanti n'a pas été modifiée et est toujours différente selon la catégorie professionnelle à laquelle le travailleur appartient.

Ces deux domaines distinguant les ouvriers et les employés ont fait l'objet d'un arrêt de la Cour constitutionnelle, désormais célèbre, du 7 juillet 2011. Dans cet arrêt, elle a constaté la violation du principe d'égalité et de non-discrimination qui empêche que soient traitées de manière semblable des situations semblables et de manière différentes des situations qui le sont. Bien qu'elle ait prononcé l'inconstitutionnalité sur ces deux matières, la portée de l'arrêt est bien plus vaste. Ce que la Cour a condamné c'est le critère qui distingue les ouvriers des employés c'est-à-dire le caractère principalement manuel ou intellectuel des tâches accomplies.

Si cette distinction se justifiait au début du XX^{ème} siècle, aujourd'hui, elle ne tient plus la route en raison notamment de l'évolution socio-économique et technologique.

A l'heure actuelle, beaucoup de travailleurs exercent des tâches qui mélangent ces deux aspects. Nous citions précédemment l'exemple du chirurgien mais ce n'est pas le seul exemple. Beaucoup d'autres professions requièrent une dimension aussi intellectuelle que manuelle comme les conducteurs de train ou de bus pour ne citer qu'eux.

Le législateur a donc partiellement saisi la portée de l'arrêt précité puisqu'elle n'a harmonisé les statuts que partiellement. Cependant, il faut reconnaître que le délai laissé par la Cour, deux ans, était assez bref pour unifier complètement les statuts des ouvriers et des employés. Mais la Cour estimait que dix-ans après qu'elle ait constaté que le critère de distinction était difficilement justifiable de manière objective et raisonnable s'il était instauré à notre époque. Malheureusement, la date fixée au 8 juillet 2013 a été largement dépassée par le législateur puisque la loi n'a été votée que le 26 décembre 2013, soit plus de quatre mois et demi après. Et pourtant, dès le 9 juillet 2013, les dispositions inconstitutionnelles appliquées l'étaient de manière illégale. Nous retiendrons que le chantier était vaste et que les travaux qui ont occupés les parlementaires n'étaient pas limités aux deux points traités par l'arrêt ; ils ont également travaillé sur la clause d'essai et la motivation du licenciement.

Concernant ce dernier point, la loi a délégué le pouvoir aux partenaires sociaux d'édicter des règles en la matière. Cela a donné lieu à la convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. Celle-ci a plus ou moins étendu le régime existant dans l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Par contre, si la LCT parlait de licenciement abusif, la CCT parle désormais de licenciement manifestement déraisonnable. La définition est approximativement la même. La grande différence, c'est que désormais les employés sont protégés de la même manière. En effet, ce régime ayant été introduit originellement pour compenser la faible protection des ouvriers par rapport aux employés sur la question des délais de préavis et ceux-ci ayant été harmonisés, la différence de traitement n'avait plus de raison d'être.

Le licenciement reste un droit discrétionnaire de l'employeur mais le travailleur, qu'il soit ouvrier ou employé, a désormais la faculté de demander, selon des formes à respecter, quels sont les motifs concrets du licenciement. L'employeur sera sanctionné s'il ne répond pas à cette demande ou qu'il n'y répond pas dans les formes.

Sur la question de la période d'essai, la question a été vite réglée : le législateur l'a purement et simplement supprimé pour les ouvriers et les employés. Rappelons qu'elle a été maintenue pour certains contrats. Le corollaire de cette suppression est la courte durée des préavis pour les travailleurs ayant une faible ancienneté au sein de la même entreprise.

Cette suppression a des effets pervers. Malgré les courts délais de préavis, en raison de la suppression de la période d'essai, les employeurs engagent de plus en plus de travailleurs dans le cadre de contrat à durée déterminée voire pire des contrats précaires comme les contrats d'intérimaire. Une dérogation importante a été introduite dans la LCT concernant la résiliation anticipée des contrats à durée déterminée ; chaque partie peut résilier le contrat avant terme et sans motif grave durant la première moitié de la durée convenue. La résiliation des contrats de travail est donc facilitée dans le sens où elle peut se faire plus rapidement. Nous ne pensons pas que l'obligation de l'employeur de donner les motifs concrets du licenciement à la demande du travailleur soit suffisante pour contrebalancer cette précarité.

Les autres domaines différenciant les ouvriers et les employés n'ont pas été harmonisés ; les travailleurs sont donc encore traités différemment dans de nombreuses matières comme les vacances annuelles, la suspension du contrat de travail, la clause de non-concurrence et le paiement de la rémunération. Il reste donc énormément de travail dans cette unification des statuts.

Enfin, un autre élément démontre que la Loi Statut Unique n'a pas mis fin à la discrimination déclarée par la Cour constitutionnelle, c'est la distinction toujours existante dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans ses articles 2 et 3 définissant respectivement le contrat de travail ouvrier et le contrat de travail employé. C'est très certainement par là que le législateur devrait commencer son travail d'harmonisation en supprimant cette distinction pour ne plus parler que de travailleurs.

BIBLIOGRAPHIE

SECTION I - LÉGISLATION

Pacte international relatif aux droits civils et politiques, signé à New-York le 16 décembre 1966.

Convention n°158 de l'Organisation internationale du travail sur le licenciement, adoptée à Genève le 22 juin 1982.

Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950.

Protocole n°12 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 2000.

Charte sociale européenne, adoptée le 18 octobre 1961 à Turin et révisée le 3 mai 1996.

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 12 décembre 2007.

Traité sur l'Union européenne du 7 février 1992, dans la version consolidée entrée en vigueur le 1er décembre 2009.

Constitution coordonnée du 17 février 1994.

Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, *M.B.*, 14 mars 1900, p. 1089.

Loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, *M.B.*, 16-17 août 1922.

Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, *M.B.*, 30 avril 1965, p. 4710.

Loi coordonnée du 28 juin 1971 relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés, *M.B.*, 30 septembre 1971, p. 11317.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 juillet 1978, p. 9277.

Loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, *M.B.*, 31 mars 1994, p. 8866.

Loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, *M.B.*, 31 décembre 2009, p. 82925.

Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *M.B.*, 28 avril 2011, p. 25612.

Loi du 26 décembre 2013 introduisant un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence, *M.B.*, 31 décembre 2013, p. 104147.

Convention collective de travail n°12bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, modifiée par les conventions collectives de travail n° 12ter du 1^{er} février 1983, n°12quater du 6 décembre 1983, n° 12quinquies du 16 décembre 1986 et n°12sexies du 28 juillet 1992.

Convention collective de travail n°13bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, modifiée par les conventions collectives de travail n°13ter du 1er février 1983, n°13quater du 6 décembre 1983, n°13quinquies du 16 décembre 1986 et 13sexies du 28 juillet 1992.

Convention collective de travail n°75 du 20 décembre 1999 relative aux délais de préavis des ouvriers.

Convention collective de travail n°109 relative à la motivation du licenciement.

Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, *M.B.*, 6 avril 1967, p. 3549.

Arrêté royal du 10 février 2000 rendant obligatoire la convention collective de travail n°75 du 20 décembre 1999, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative aux délais de préavis des ouvriers, *M.B.*, 26 février 2000, p. 5825.

Arrêté royal du 9 mars 2014 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement, M.B., 20 mars 2014, 22613.

Projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail, *Doc. Parl.*, Chambre, 1968-1969, n°270/7.

Proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *Doc. Parl.*, Sénat, 1988, 411-1.

Proposition de loi relative au statut du travailleur salarié et supprimant la distinction entre ouvrier et employé, *Doc. Parl.*, Sénat, 2001-2002, n°2-1287/1.

Projet de loi 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, *Doc. Parl.*, Chambre, 21 novembre 2013, 2013-2014, n°53-3144/01.

SECTION II - JURISPRUDENCE

Cour eur. D.H., Affaire relative à certains aspects du régime linguistique de l'enseignement en Belgique c. Belgique, 23 juillet 1968, req. n°1474/62; 1677/62; 1691/62; 1769/63; 1994/63; 2126/64.

Cour eur. D.H., Arrêt K.M.C. c. Hongrie, 10 juillet 2012, req. n°19554/11.

C.A., 8 juillet 1993, n°56/93.

C.A., 27 janvier 1994, n°9/94.

C.A., 21 juin 2001, n°84/2001, *R.W.*, 2001-2002, n°8, p. 271 ; *J.T.T.*, 2011, n°24, p. 405.

C.A., 14 mai 2003, n°63/2003, *R.W.*, 2003, p. 381 ; *J.L.M.B.*, 2005, p. 105.

C. C., 7 juillet 2011, n°125/2011, *J.L.M.B.*, 2011, n°29, p. 1426 ; *J.T.*, 2011, n°34, p. 712 ; *J.T.T.*, 2012, n°1, p.1 ; *T.B.P.*, 2012, n°1, p. 40 ; *R.W.*, 2011-2012, n°28, p. 1242.

C.C., 18 décembre 2014, n°187/2014, *J.L.M.B.*, 2015, n°14, p. 632.

C.E., 12 mars 1984, *Chambre syndicale des pharmaciens d'expression française*, n°24.067.

Cass., 7 octobre 1943, *Pas.*, I., 1943, p. 382.

Cass., 5 juin 1978, *R.D.S.*, 1979, p. 43

Cass., 10 janvier 1983, *J.T.T.*, p. 78.

Cass., 16 mars 1987, *Chr. D.S.*, p. 188.

Cass., 9 mars 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 219.

Cass., 7 février 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 207.

Cass., 24 avril 1995, *Pas.*, 1995, I, n°207, p. 439.

Cass., 17 novembre 2000, *Pas.*, 2000, n°9, p. 1770.

Cass., 13 janvier 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 268.

Cass., 27 septembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p.7.

Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

C. trav. Mons, 13 décembre 1984, *J.T.T.*, 1985, p. 131.

C. trav. Liège, 16 décembre 2004, www.juridat.be.

C. trav. Mons, 19 avril 2005, *Chron. D.S.*, 2007, p. 400.

C. trav. Bruxelles, 15 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 340.

C. trav. Bruxelles, 3 avril 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 307.

C. trav. Anvers, 4 juin 2008, *J.L.M.B.*, 2008, n°34, p. 1526.

C. trav. Liège, 24 juin 2009, *J.T.T.*, 2010, p. 13.

C. trav. Bruxelles, 14 décembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 197.

Trib. trav. Anvers (3^e ch.), 5 février 1992.

Trib. trav. Gand (4^e ch.), 27 mars 1992.

Trib. trav. Bruxelles (2^e ch.), 15 juin 1992.

Trib. trav. Bruxelles, 24 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 262.

Trib. trav. Bruxelles, 24 septembre 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 447.

Trib. trav. Bruxelles, 22 avril 2010, R.G. n°13.229/08.

SECTION III - DOCTRINE

BOYDENS E. et DE BAERDEMAEKER R. (sous la direction de), *Justitie: vraagstukken en perspectieven voor morgen - La justice: enjeux et perspectives de demain*, Congrès du 18 mars 2013: Ordre van Vlaamse Balies & Avocats.be, Limal, Anthemis, 2013.

Bureau d'avocat Claeys et Engels, *Licenciement et démission*, Mechelen, Kluwer, 2014.

CAPART, R., « Le licenciement abusif de l'article 63, cette fois c'en est vraiment fini ! », *J.L.M.B.*, 2015.

CAPART R., MASSART G. et STRONGYLOS M., *Le statut unique ouvriers-employés : commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthemis, 2014.

CHUFFART G. et AMERIAN A., « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », *J.T.T.*, 2012.

CLAEYS, « Préavis à la carte ? », *J.T.T.*, 2008.

CLESSE J. et DUMONT M., *Questions choisies de droit social*, Commission Université-Palais, Liège, Anthemis, 2012.

COPPENS M., *Manuel de droit social*, Gent, Story Publishers, 2010.

CRIEL P., *Het eenheidsstatuut*, Mechelen, Kluwer, 2014.

DENIS P., *Droit du travail*, Précis de la Faculté de Droit de l'Université Catholique de Louvain, Bruxelles, Larcier, 1992.

DE PRINS D., SOTTIAUX S. et VRIELINK J., *Handboek Discriminatierecht*, Antwerpen, Kluwer, 2005.

DE VOS, M., « De grondwettigheid van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden : het Arbitragehof volhardt in de boosheid », *R.W.*, 2001-2002.

DE WORTELAER J., *De wet van 26 december 2013 betreffende het eenheidsstatuut*, Mechelen, Kluwer, 2014

ENGELS C., « Het onderscheid werkmán/bediende, een ongrondwettige discriminatie in strijd met de artikelen 6 en 6bis van de Belgische Grondwet », *R.W.*, 1991-1992.

GILSON S. (sous la direction de), *Au-delà de la loi ? Actualités et évolutions des principes généraux du droit*, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2006.

HENDRICKX F., *De wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut*, Brugge, die Keure, 2014.

HEYDEN X., « Le critère de distinction entre employés et ouvriers dans la loi du 3 juillet 1978 », *J.T.T.*, 1993.

HUMBLET P. et RIGAUX M. (sous la direction de), *Aperçu du droit du travail belge*, Bruxelles, Bruylant, 2004.

JAMOULLE M., *Le contrat de travail*, V.1, Liège, Faculté de droit, d'économie et de sciences sociales de Liège, 1982.

JOASSART P., « De ces cas dans lesquels il est préférable d'être employé face au licenciement abusif », *J.T.T.*, 2005.

JOASSART P., « La fin de la distinction entre ouvriers et employés imposée par la Cour constitutionnelle : quelles conséquences ? », *J.T.T.*, 2012.

KEYLEN D., VERMEULEN L., ET, VERREYNT I., *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014.

MARCHAL P., *Les principes généraux du droit*, Bruxelles, Bruylant, 2014.

MICHAUX A.-V., *Eléments de droit du travail*, Précis de la Faculté de Droit des Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, Bruxelles, Larcier, 2010.

NEVEN J.-F., « La loi 'statut unique' et les mesures d'accompagnement. Une vraie réforme du droit du congé, un pas vers la fin de la distinction des régimes 'ouvriers' v. 'employés' », *J.T.*, 2015.

Orde van Advocaten te Kortrijk - Departement Vorming en Beroepsopleiding, *Sociaal en arbeidsrecht*, Bruxelles, Larcier, 2014.

PLASSHAERT E. et RIJCKAERT O. (sous la direction de), *Le droit social en chantier*, Collection de la Conférence du Jeune Barreau de Bruxelles, Bruxelles, Larcier, 2012.

ROZENBERG F., BAUKENS M. (sous la coordination de) et KEFER F. (sous la direction de), *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014.

UYTTENDAELE M., *Trente leçon de droit constitutionnel*, Collection des Précis de la Faculté de droit et de criminologie de l'ULB, Bruxelles-Limal, Bruylant-Anthemis, 2014.

VAN KERREBROECK N. et VERWILGHEN M., *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende : een stand van zaken na de wet eenheidsstatuut*, Bruxelles, Larcier, 2014.

VANNES V., *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4ème édition, Bruxelles, Bruylant, 2012.

VERWILGHEN M. et VAN KERREBROECK N., *Harmonisation des statuts ouvriers-employés : état des lieux après la loi sur le statut unique*, Bruxelles, Larcier, 2014.

WANTIEZ C., « Ce qui devrait changer en droit social : de la durée du préavis et de certaines protections », *J.T.*, 2000.

WANTIEZ C., « Licenciement abusif - Article 63 de la L.C.T. - Licenciement lié à la conduite ou à l'aptitude de l'ouvrier - Règle de proportionnalité - Non requise - Caractère supplétif de l'article 63 », *J.T.T.*, 2001.

WANTIEZ C. et RASNEUR., A., *Introduction au droit social*, Bruxelles, Larcier, 2007.

WANTIEZ C., « Licenciement abusif des ouvriers - Du comportement non fautif au motif manifestement déraisonnable - a propos des arrêts du 22 novembre et 27 septembre 2010. », *J.T.T.*, 2011.

WANTIEZ M.-L. et LEMAIRE G., « Quelques questions relatives à la convention collective n°109 concernant la motivation du licenciement », *J.T.T.*, 2014.

WESTRADE M., « Le statut unique : à Pâques ou à la Trinité ? », *J.L.M.B.*, 2008.

WESTRADE M., « Pour une dynamique du droit », *J.L.M.B.*, 2011, 1434-1436.

Place Montesquieu, 2 bte L2.07.01, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique www.uclouvain.be/drt

