

Numéro du rôle : 5087
Arrêt n° 156/2011 du 13 octobre 2011

ARRET

En cause : la question préjudicielle concernant les articles 67, 81 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, posée par la Cour du travail d'Anvers.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents M. Bossuyt et R. Henneuse, et des juges L. Lavrysen, A. Alen, E. Derycke, J. Spreutels et P. Nihoul, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président M. Bossuyt,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet de la question préjudicielle et procédure*

Par arrêt du 19 janvier 2011 en cause de Gertrudis Maria Richard Reynaert contre l'ASBL « Internationaal Perscentrum Vlaanderen », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 26 janvier 2011, la Cour du travail d'Anvers a posé la question préjudicielle suivante :

« Les articles 67, 81 et 82 de la loi relative aux contrats de travail sont-ils contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'ils permettent de licencier un travailleur pendant la période d'essai, moyennant un délai de préavis écourté, en raison de ses prestations ou de son aptitude, alors qu'un travailleur qui est licencié pendant la période d'essai pour des raisons étrangères à ses prestations ou à son aptitude peut également l'être moyennant un délai de préavis écourté ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- Gertrudis Reynaert, demeurant à 2000 Anvers, Plantinkaai 10;
- l'ASBL « Internationaal Perscentrum Vlaanderen », dont le siège est établi à 2000 Anvers, Grote Markt 40;
- le Conseil des ministres.

Gertrudis Reynaert a également introduit un mémoire en réponse.

A l'audience publique du 13 septembre 2011 :

- ont comparu :
 - . Me H. Schryvers, avocat au barreau d'Anvers, pour Gertrudis Reynaert;
 - . Me P. Lechtermans *loco* Me T. L'Allemand, avocats au barreau d'Anvers, pour l'ASBL « Internationaal Perscentrum Vlaanderen »;
 - . Me V. Pertry, avocat au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;
- les juges-rapporteurs L. Lavrysen et J. Spreutels ont fait rapport;
- les avocats précités ont été entendus;
- l'affaire a été mise en délibéré.

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

II. Les faits et la procédure antérieure

Le 1er mai 2007, G. Reynaert est entrée au service de l'ASBL « Antwerps Pershuis », actuellement dénommée « Internationaal Perscentrum Vlaanderen », dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée prévoyant une période d'essai de six mois. Pendant cette période d'essai, G. Reynaert a été licenciée « pour raisons budgétaires ». Elle a reçu une indemnité de préavis égale à la rémunération pour sept jours civils.

Parce qu'elle a été licenciée pour des raisons qui ne sont pas liées à son aptitude pour la fonction concernée, G. Reynaert estime toutefois avoir droit à l'application d'un délai de préavis normal de quatre mois et demande, dès lors, une indemnité de préavis complémentaire. Cette demande a été rejetée en première instance.

La Cour du travail d'Anvers constate que les articles 67, 81 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne font pas de distinction quant à la durée du délai de préavis, selon que le travailleur est licencié pour cause d'inaptitude ou pour d'autres raisons. Pourtant, l'imposition d'une période d'essai a, entre autres, pour but de juger de l'aptitude du travailleur. Aussi la Cour du travail pose-t-elle, avant de statuer, la question préjudicielle mentionnée plus haut.

III. En droit

- A -

A.1. Selon G. Reynaert, la clause d'essai sert un but spécifique, celui de permettre à l'employeur de juger si le travailleur est apte à la fonction, et elle ne peut être détournée de ce but. Elle renvoie, pour ce faire, à un grand nombre de décisions judiciaires. Le court délai de préavis prévu pendant la période d'essai perdrait sa justification lorsque la décision de licenciement est indépendante de l'appréciation de l'aptitude du travailleur. Le travailleur qui est licencié après que son employeur a jugé l'essai défavorable, admettra raisonnablement que le licenciement se fonde sur des motifs tenant à ses prestations. Le travailleur qui est licencié pour des raisons étrangères au résultat de l'essai, ne se trouve pas dans cette situation, puisqu'il est licencié sur la base de motifs étrangers à ses prestations. En n'opérant pas de distinction entre ces travailleurs, le législateur aurait traité de manière identique des situations différentes et, dès lors, violé les articles 10 et 11 de la Constitution.

A.2. Selon l'ASBL « Internationaal Perscentrum Vlaanderen », les articles 10 et 11 de la Constitution ne sont pas violés. Il n'existe aucun fondement à l'hypothèse de départ de la question préjudicielle, à savoir que, pendant la période d'essai, il ne peut être procédé au licenciement moyennant un délai de préavis écourté que si ce licenciement est lié à l'appréciation de l'aptitude du travailleur. Il ne serait pas question de cas comparables, de sorte que le principe d'égalité ne saurait être violé.

A.3. Selon le Conseil des ministres, les personnes à comparer ne se trouvent pas dans des situations essentiellement différentes. Dans les deux cas, il s'agit d'employés qui sont licenciés pendant la période d'essai, la seule distinction entre ces deux catégories étant le motif du licenciement. Eu égard à la *ratio legis* de la période d'essai, cette distinction ne serait pas pertinente. En effet, la période d'essai vise, selon le Conseil des ministres, à permettre que les règles normales de la stabilité de l'emploi ne soient pas d'application au cours de la phase initiale de l'exécution du contrat de travail, quel que soit le motif de cessation de ce dernier. L'idée selon laquelle le délai de préavis écourté ne serait d'application que dans le cas de certains motifs de cessation ne trouve du reste un appui ni dans le texte de la loi ni dans les travaux préparatoires de celle-ci. Pour le législateur, il était évident, selon le Conseil des ministres, que la diminution de la stabilité de l'emploi était générale pendant la période d'essai. En droit commun également, le principe et les règles en matière de préavis sont du reste indépendants du motif de la cessation du contrat. Lorsque le législateur voulait protéger les travailleurs contre certains motifs de licenciement, il a prévu une réglementation particulière ou les partenaires sociaux ont prévu une protection spécifique contre le licenciement par le biais de conventions collectives de travail.

En tout état de cause, le Conseil des ministres estime que le traitement identique des catégories concernées est raisonnablement justifié. La question de savoir si un engagement convient aux parties peut être plus large que le simple examen de l'aptitude ou de la capacité d'un travailleur. Ainsi, une période d'essai pourrait être utilisée par l'employeur pour vérifier si une fonction ou un projet sont adéquats et s'ils peuvent ou non être maintenus, pour des raisons organisationnelles, budgétaires ou autres. Le Conseil des ministres renvoie, sur ce point, à un arrêt de la Cour de cassation du 7 février 1994, dans lequel il est affirmé explicitement que la clause d'essai vise « à permettre aux parties de contrôler l'exécution du contrat ». La période d'essai serait même vidée de sa substance si le délai de préavis écourté s'appliquait uniquement pour des motifs bien précis de cessation du contrat. En outre, l'application uniforme du délai de préavis écourté résisterait au contrôle de proportionnalité. En effet, la période d'essai du contrat de travail d'employé découle du choix des parties et peut être modulée contractuellement. Par ailleurs, pendant la période d'essai, des garanties légales sont également accordées aux employés et il est admis que l'abus de droit peut être invoqué lorsque le licenciement d'un employé pendant la période d'essai apparaîtrait manifestement déraisonnable, ce qui peut donner lieu à une indemnité supplémentaire. La protection contre l'abus de droit est finalement liée à l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui donne au travailleur le droit à une protection contre toute forme de licenciement manifestement déraisonnable.

A.4. G. Reynaert réplique que la *ratio legis* d'une disposition ne saurait résider dans les effets de droit que le législateur a liés à la clause d'essai, parce que la cause de la disposition se confondrait dans ce cas avec l'objet de la même disposition, ce qui priverait de toute signification la notion de *ratio* ou de cause. La règle de droit se justifierait alors « par elle-même » et le contrôle au regard du principe d'égalité resterait lettre morte. La définition de la période d'essai comme une période au cours de laquelle les parties peuvent encore décider si elles poursuivront le contrat de travail se limite à une description des effets de droit que le législateur lie à la clause d'essai et resterait dès lors tautologique. Selon G. Reynaert, la période d'essai ne peut avoir d'autre but que de permettre aux parties de tester expérimentalement les critères d'une collaboration durable qui ne peuvent être appréciés préalablement au cours de la phase précontractuelle. Elle observe également que le droit interne doit respecter l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et le principe de protection effective contre toute forme de licenciement (manifestement déraisonnable dont il est l'expression). L'interdiction d'abus de droit à laquelle le Conseil des ministres fait référence ne suffirait pas, selon elle, pour satisfaire à cette obligation.

- B -

B.1. Les dispositions en cause font partie du titre III « Le contrat de travail d'employé » de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En vertu de l'article 67, le contrat de travail peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci. La période d'essai dure au moins un mois, mais les parties peuvent convenir d'une période d'essai plus longue. La durée maximum de la période d'essai est de six ou douze mois et dépend de la hauteur de la rémunération.

L'article 82 règle la durée du délai de préavis en cas de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée, lorsque le congé n'est pas donné pendant la période d'essai.

Ce délai de préavis est fonction de la hauteur de la rémunération et de l'ancienneté de l'employé. Il est de trois mois au moins lorsque le contrat est résilié par l'employeur.

L'article 81 règle la résiliation unilatérale du contrat de travail pendant la période d'essai.

Il dispose :

« § 1er. Sans préjudice de l'application de l'article 79, le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours, notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

§ 2. La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au § 1er, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Si cette résiliation se produit durant le premier mois de l'essai, l'indemnité est égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant à la partie du mois restant à courir, augmentée de la durée du délai de préavis ».

L'article 79 auquel il est renvoyé dans la disposition précitée permet la résiliation du contrat, sans indemnité, au cours de la période d'essai, en cas d'absence, pour cause de maladie ou d'accident, supérieure à sept jours. Cette exception n'est pas en cause en l'espèce.

B.2. La question préjudicielle porte sur le délai de préavis mentionné à l'article 81. Il est demandé au Cour si ce délai viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il est le même pour les travailleurs licenciés pour cause d'inaptitude à la fonction et pour les travailleurs licenciés pour un autre motif.

B.3. Les articles 10 et 11 de la Constitution garantissent le principe d'égalité et de non-discrimination. Ce principe n'interdit pas seulement que des personnes se trouvant dans la même situation soient traitées de manière différente, lorsque cette différence de traitement ne

peut être raisonnablement justifiée. Il interdit aussi que des personnes se trouvant dans des situations essentiellement différentes soient traitées de la même manière, lorsqu'il n'existe pas de justification raisonnable pour ce traitement égal.

B.4. Pour arrêter sa politique dans les matières socio-économiques, le législateur dispose d'un large pouvoir d'appréciation. En ce qui concerne la protection du travailleur pendant la période d'essai, un traitement égal en ce qui concerne le délai de préavis ne peut être jugé discriminatoire que lorsque ce traitement égal est manifestement déraisonnable.

B.5. Certes, une période d'essai vise pour l'essentiel à apprécier l'aptitude du travailleur à exercer l'emploi pour lequel il a été engagé. Il apparaît néanmoins que la période d'essai visée à l'article 81 est conçue comme une période probatoire dans un sens plus large, qui concerne l'emploi en général et qui peut dès lors justifier que d'autres raisons, que l'aptitude du travailleur puissent limiter la protection contre le licenciement.

Il reviendrait uniquement au législateur de limiter, dans le respect des principes en cause, les motifs qui peuvent donner lieu à la résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai moyennant le respect d'un délai de préavis de sept jours.

B.6. Comme le fait valoir le Conseil des ministres, l'application abusive de la réglementation souple en matière de licenciement pendant la période d'essai peut donner lieu à l'octroi d'une indemnité, ce qui permet de respecter suffisamment le droit à la protection contre toute forme de licenciement manifestement déraisonnable, garanti notamment par l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

B.7. La question préjudicielle appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

Les articles 67, 81 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ainsi prononcé en langue néerlandaise et en langue française, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, à l'audience publique du 13 octobre 2011.

Le greffier,

P.-Y. Dutilleux

Le président,

M. Bossuyt

copie non corrigée