

Numéro du rôle : 5299
Arrêt n° 123/2012 du 18 octobre 2012

A R R E T

En cause : la question préjudicielle concernant l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, posée par le Tribunal du travail de Bruxelles.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents R. Henneuse et M. Bossuyt, et des juges L. Lavrysen, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels et P. Nihoul, assistée du greffier F. Meersschaut, présidée par le président R. Henneuse,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* * *

I. *Objet de la question préjudicielle et procédure*

Par jugement du 16 janvier 2012 en cause de Monica Dos Santos contre la SPRL « 1 aide à la maison », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 30 janvier 2012, le Tribunal du travail de Bruxelles a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 rendu obligatoire par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, en ce que son alinéa premier exclut de son champ d'application l'ouvrier engagé pour une durée déterminée qui ferait l'objet d'un licenciement alors qu'il réserve le bénéfice d'une indemnité pour licenciement abusif au seul travailleur engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- Monica Dos Santos, demeurant à 1702 Dilbeek, Pontbeekstraat 7;
- le Conseil des ministres.

A l'audience publique du 18 septembre 2012 :

- ont comparu :
 - . Me R. Murru, avocat au barreau de Bruxelles, pour Monica Dos Santos;
 - . Me I. Ficher *loco* Me G. Demez, avocats au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;
- les juges-rapporteurs J. Spreutels et L. Lavrysen 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*

M. Dos Santos a conclu avec la SPRL « 1 aide à la maison » un contrat de travail à durée déterminée en qualité d'ouvrière et a ensuite été licenciée pour motif grave. Elle assigne la SPRL pour l'entendre condamner au paiement, notamment, d'une indemnité de licenciement abusif.

Le juge *a quo* estime que la preuve du motif grave n'est pas rapportée; il relève toutefois que l'article 63, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail réserve le régime de l'indemnisation en cas de licenciement abusif aux travailleurs liés par un contrat à durée indéterminée mais que M. Dos Santos fait valoir que cette limitation est contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution et à la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 rendu obligatoire par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

Estimant que la validité de la disposition en cause doit en effet être examinée et faisant application de l'article 26, § 4, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le juge *a quo* adresse à celle-ci, conformément à la demande de M. Dos Santos, la question préjudicielle reproduite plus haut.

III. *En droit*

- A -

A.1.1. Le Conseil des ministres rappelle les faits de l'espèce et la genèse de la disposition en cause. Celle-ci entend priver l'employeur du pouvoir discrétionnaire de licencier par préavis et permettre qu'il soit interpellé sur les motifs de son acte; elle s'inscrit dans le prolongement de l'article 24^{ter} de la loi du 10 mars 1900, inséré dans cette loi par la loi du 21 novembre 1969, qui entendait conférer à l'ouvrier engagé à durée déterminée une « stabilité d'emploi » dont, compte tenu des délais de préavis plus courts que ceux prévus en faveur des employés, il ne disposait pas.

A.1.2. Selon le Conseil des ministres, la différence de traitement en cause est fondée sur un critère qui est objectif et pertinent, compte tenu de l'objectif de stabilité d'emploi poursuivi par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 : il est justifié de réserver la protection qu'il constitue aux ouvriers qui sont dans une situation d'incertitude liée à la durée de leur contrat et dont le délai de préavis est plus court que celui prévu pour les employés. L'ouvrier engagé à durée déterminée, en revanche, a pu convenir, en connaissance de cause avec l'employeur, de la durée du contrat; il est protégé par les articles 9 à 11 de la loi de 1978 réglementant strictement les contrats à durée déterminée et ne peut être licencié moyennant un préavis, l'employeur ne pouvant le licencier que pour motif grave dans les limites strictes de l'article 35 de la même loi; en cas de rupture irrégulière avant terme, l'article 40, § 1er, de la loi contraint l'employeur à payer à l'ouvrier une indemnité égale, en principe, au montant de la rémunération restant à échoir jusqu'au terme du contrat sans pouvoir exiger de prestation de travail correspondante.

Cette situation est plus favorable que celle de l'ouvrier engagé à durée indéterminée qui, en vertu des articles 32, 3^o, 37 et 39, § 1er, de la loi de 1978, peut se voir imposer par l'employeur la prestation d'un préavis de licenciement qui le prive d'une indemnité compensatoire de préavis, celle-ci ne constituant qu'une alternative au titre de sanction de l'absence de préavis de licenciement et ne pouvant par conséquent être cumulée avec la rémunération due pendant la durée du préavis; l'ouvrier qui était engagé à durée déterminée pourra, lui, en revanche, cumuler l'indemnité de rupture visée à l'article 40, § 1er, précité avec la rémunération qui lui serait due en vertu d'un nouveau contrat de travail et ne sera jamais tenu de prêter un préavis de licenciement. L'on ne voit pas, dès lors, en quoi il serait justifié de le faire bénéficier de la protection offerte par l'article 63 en cause. Dans l'espèce soumise au juge *a quo*, il serait en outre déraisonnable d'accorder l'indemnité qu'il prévoit, égale à 6 mois de rémunération, à un travailleur licencié dix jours à peine avant l'échéance convenue d'un contrat d'une durée de trois mois.

A.1.3. Selon le Conseil des ministres, la différence de traitement en cause n'a pas d'effets disproportionnés puisque l'ouvrier peut, en plus de l'indemnité de rupture visée à l'article 40, § 1er, de la loi de 1978, obtenir la condamnation de l'employeur à l'indemniser pour rupture abusive prématurée du contrat de travail.

A.2.1. M. Dos Santos rappelle les faits de l'espèce et indique que l'article 63 en cause fut adopté en vue d'assurer une certaine stabilité d'emploi par le biais d'une limitation de la faculté de licencier à des motifs spécifiques que sont le comportement du travailleur, son aptitude et les nécessités de l'entreprise, dont il appartient en outre à l'employeur de faire la preuve, à peine de devoir payer une indemnité forfaitaire de six mois au travailleur injustement licencié. Cette volonté de garantir une stabilité de l'emploi fut, à l'origine, justifiée par le délai de préavis plus court prévu pour les ouvriers que celui prévu pour les employés.

A.2.2. Elle rejette l'analyse du législateur qui a refusé à l'ouvrier engagé à durée déterminée la protection contre le licenciement abusif en raison de la stabilité d'emploi moins étendue dans le temps dont il jouit : cela aboutit en effet à invoquer la stabilité d'emploi tantôt pour justifier que le contrat à durée indéterminée soit assorti d'une plus grande protection, tantôt pour refuser une protection à un emploi peu stable, ce qui est contradictoire; il est injustifié de refuser une mesure visant à assurer plus de stabilité à l'ouvrier dont le contrat en offre moins. La stabilité d'emploi est un concept à dimension relative qui est fonction des règles régissant le licenciement; ce concept doit pouvoir évoluer pour tenir compte, en l'espèce, de l'article 46 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui accorde une protection accrue au travailleur bénéficiant d'un contrat à durée déterminée.

A.2.3. Elle rejette aussi l'analyse selon laquelle un contrat à durée déterminée offrirait une stabilité moins étendue dans le temps qu'un contrat à durée indéterminée. La protection offerte au travailleur engagé à durée déterminée par l'article 40 de la loi de 1978 n'offre pas les mêmes garanties que l'article 63, faute d'en avoir la portée ou le but puisqu'il ne sanctionne pas un licenciement abusif et que l'indemnité est, d'une part, limitée au double de l'indemnité compensatoire de préavis qui eût dû être payée si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée et, d'autre part, inférieure à celle prévue par l'article 63 lorsque l'ancienneté de l'ouvrier est inférieure à vingt ans.

A.2.4. Selon M. Dos Santos, la différence de traitement est manifestement déraisonnable dès lors que le travailleur engagé dans les liens d'un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'une restriction des motifs de licenciement, ni d'une présomption de licenciement abusif que l'employeur doit renverser, ni d'une indemnité forfaitaire de six mois qui le dispense de faire la preuve du dommage s'il veut obtenir réparation, sans que la durée du contrat suffise pour justifier ce déséquilibre.

- B -

B.1.1. Le juge *a quo* interroge la Cour sur la compatibilité de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail avec les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 rendu obligatoire par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 « concernant l'accord-cadre CES [Confédération Européenne des Syndicats de salariés], UNICE [Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe] et CEEP

[Centre Européen des Entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général] sur le travail à durée déterminée ».

L'article 63 dispose :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, 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.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 39, § 1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 39, §§ 2 et 3, de la présente loi, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel, ou à l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales ».

B.1.2. Il ressort des termes de la question préjudicielle que seuls sont en cause les alinéas 1er et 3 de l'article 63 précité, auxquels la Cour limite dès lors son examen.

B.2.1. Les articles 1er et 2 de la directive 1999/70/CE disposent :

« Article premier

La présente directive vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, figurant en annexe, conclu le 18 mars 1999 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP).

Article 2

Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 10 juillet 2001 ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les Etats membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Les Etats membres peuvent, si nécessaire, et après consultation des partenaires sociaux, pour tenir compte de difficultés particulières ou d'une mise en œuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire. Ils informent immédiatement la Commission de ces circonstances.

Lorsque les Etats membres adoptent les dispositions visées au premier alinéa, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les Etats membres ».

B.2.2. La clause 4 de l'accord-cadre rendu obligatoire par cette directive énonce :

« Principe de non-discrimination (clause 4)

1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

2. Lorsque c'est approprié, le principe du '*pro rata temporis*' s'applique.

3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres, après consultation des partenaires sociaux, et/ou par les partenaires sociaux, compte tenu de la législation Communautaire et la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.

4. Les critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi sont les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiées par des raisons objectives ».

B.2.3. La directive 1999/70/CE a été mise en œuvre par la loi du 5 juin 2002 « sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée ». L'article 4 de cette loi dispose :

« Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables, au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

Lorsque c'est approprié, leurs droits peuvent être déterminés en proportion de la durée du travail.

La détermination de l'ancienneté, pour ce qui concerne les conditions particulières d'emploi, a lieu pour les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée sur la base des mêmes critères que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des périodes d'ancienneté différentes sont justifiées par des raisons objectives ».

B.3. La différence de traitement dont la constitutionnalité est soumise à la Cour consiste en ce que l'article 63 de la loi en cause traite différemment les travailleurs suivant qu'ils sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée ou dans ceux d'un contrat à durée indéterminée, seuls les seconds pouvant bénéficier de l'indemnité pour licenciement abusif prévue par cette disposition.

B.4.1. La clause 3 de l'accord-cadre précité définit le « travailleur à durée déterminée » comme la « personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé ».

Le « travailleur à durée indéterminée comparable » dont le traitement sert de référence pour vérifier si le « travailleur à durée déterminée » est ou non discriminé, est pour sa part défini comme la personne « ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement, et ayant un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte des qualifications/compétences ». Cette même clause 3 prévoit que lorsqu'il n'existe aucun travailleur à durée indéterminée comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

B.4.2. Cet accord-cadre a pour objet, selon sa clause 1, « d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination [et] d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs ».

Le considérant 14 de la directive 1999/70/CE qui met en œuvre l'accord-cadre indique pour sa part :

« Les parties signataires ont souhaité conclure un accord-cadre sur le travail à durée déterminée énonçant les principes généraux et prescriptions minimales relatifs aux contrats et aux relations de travail à durée déterminée; elles ont manifesté leur volonté d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en garantissant l'application du principe de non-discrimination et d'établir un cadre pour prévenir les abus découlant de l'utilisation de relations de travail ou de contrats à durée déterminée successifs ».

B.4.3. La Cour de justice de l'Union européenne décide quant à elle que, « eu égard à l'importance des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, qui font partie des principes généraux du droit communautaire, les dispositions prévues par la directive 1999/70 et l'accord-cadre aux fins de garantir aux travailleurs à durée déterminée le bénéfice des mêmes avantages que ceux réservés aux travailleurs à durée indéterminée comparables, sauf si un traitement différencié se justifie par des raisons objectives, doivent se voir reconnaître une portée générale, dès lors qu'elles constituent des règles du droit social communautaire revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescriptions protectrices minimales » (CJCE, 13 septembre 2007, C-307/05, *Yolanda Del Cerro Alonso*, point 27).

B.5.1. La différence de traitement décrite en B.3 ne peut, selon la clause 4 de l'accord-cadre, être admise que si elle est justifiée « par des raisons objectives ». Cette même condition figure à l'article 4 de la loi du 5 juin 2002 précitée.

La Cour de justice de l'Union européenne a décidé que ne constituait pas une telle raison « le fait que [la différence de traitement] est prévue par une norme nationale générale et abstraite, telle une loi ou une convention collective » (CJCE, 13 septembre 2007, précité, point 57). Elle a ajouté :

« 58. Au contraire, ladite notion requiert que l'inégalité de traitement en cause soit justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet » (*ibid.*, point 58).

B.5.2. La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne a par ailleurs été prise en compte par le législateur lorsqu'il a adopté la loi du 5 juin 2002 précitée pour introduire dans le droit belge les règles contenues dans la directive 1999/70/CE. L'exposé des motifs indique en effet :

« Tout comme pour le temps partiel, une différence de traitement est ici aussi autorisée par la directive pour autant qu'elle soit basée sur des raisons objectives.

Tout comme pour le temps partiel, l'accord-cadre ne donne aucune définition de la notion de raisons objectives, de sorte qu'on peut ici aussi se référer aux constituants essentiels de cette notion, tels ceux qui ont été développés dans la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes par rapport à la directive 76/207 du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Il n'est donc pas inutile d'aussi faire référence dans le cadre de ce projet aux décisions de la Cour de Justice qui, *mutatis mutandis*, pourraient également se voir appliquées en ce qui concerne le travail à durée déterminée.

Ainsi, la Cour de Justice a indiqué que la vérification de l'existence de justifications objectives devait se faire en tenant compte du principe de proportionnalité. Pour elle, une différence de traitement est objectivement justifiée s'il apparaît que la règle qui la prévoit répond à un objectif légitime de sa politique sociale, que cet objectif est étranger à toute discrimination fondée sur le sexe, que les moyens mis en œuvre sont aptes et nécessaires à la réalisation de cet objectif (n'existe-t-il pas d'autres moyens n'opérant pas de différenciation pour réaliser le même objectif ?). Dans ce sens : C.J.C.E., 13 mai 1986 (Bilka), C-170/84, Recueil C.J.C.E., 1986, I, 1607; C.J.C.E., 13 juillet 1989 (Rinner-Kühn), C-171/88, Recueil C.J.C.E., 1989, I, 2743; C.J.C.E., 13 décembre 1989 (Ruzius-Wilbrink), C-102/88, Recueil C.J.C.E., 1989, I, 4311; C.J.C.E., 27 juin 1990 (Kowalska), C-33/89, Recueil C.J.C.E., 1990, I, 2591; C.J.C.E., 7 février 1991 (Nimz), C-184/89, Recueil C.J.C.E., 1991, I, 297; C.J.C.E., 4 juin 1992 (Bötel), C-360/90, Recueil C.J.C.E., 1992, I, 3589; C.J.C.E., 15 décembre 1994

(Helmig), C-399/92, Recueil C.J.C.E., 1994, I, 5727; C.J.C.E., 14 décembre 1995 (Nolte), C-317/93, Recueil C.J.C.E., 1995, I, 4625; C.J.C.E., 2 octobre 1997 (Gerster), C-1/95, Recueil C.J.C.E., 1997, I, 5253; C.J.C.E., 17 juin 1998 (Hill & Stapleton), C-243/95, Recueil C.J.C.E., 1998, I, 3739; C.J.C.E., 9 février 1999 (Seymour-Smith & Perez), C-167/97, Recueil C.J.C.E., 1999, I, 623; C.J.C.E., 9 septembre 1999 (Krüger), C-281/97, Recueil C.J.C.E., 1999, I, 5127.

Mutatis mutandis, ces mêmes principes pourraient s'appliquer ici » (*Doc. parl.*, Chambre, 2001-2002, DOC 50-1653/001, pp. 4 et 5).

B.6.1. La raison pour laquelle le bénéfice de l'indemnité pour licenciement abusif a été limité par l'article 63 de la loi en cause aux ouvriers engagés dans les liens d'un contrat à durée indéterminée a été présentée comme suit dans l'exposé des motifs :

« En raison de la stabilité de l'emploi moins étendue dans le temps, le licenciement abusif anticipé d'un ouvrier engagé pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini n'a pas paru devoir être sanctionné plus lourdement que par le paiement des indemnités forfaitaires prévues par l'article 40 » (*Doc. parl.*, Chambre, 1977-1978, n° 293/4, p. 21).

B.6.2. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 se situe dans le prolongement de l'article 24^{ter} de la loi du 10 mars 1900, inséré dans cette loi par l'article 16 de la loi du 21 novembre 1969; cette loi a été abrogée par la loi du 3 juillet 1978 (article 137), notamment en ce qui concerne son article 24^{ter} précité, auquel se substitue la disposition en cause.

L'adoption de cet article 24^{ter} a fait l'objet de longs débats (*Doc. parl.*, Chambre, 1968-1969, n° 270/7, pp. 37 à 50), qui indiquent qu'il est issu d'un amendement « [portant] sur la stabilité d'emploi » (*ibid.*, p. 37) et tendant à protéger les travailleurs dont le licenciement respecterait les délais de préavis mais serait arbitraire parce qu'inspiré par des motifs illicites (*ibid.*) en inscrivant dans la loi « le principe de l'indemnisation des dommages causés par l'abus de droit commis par l'employeur » (*ibid.*, p. 41).

L'application de l'article 24^{ter} aux contrats à durée déterminée a été examinée :

« 5. Qu'en est-il de la rupture abusive d'un contrat à durée déterminée ?

L'amendement n'en parle pas, mais ne semble pas la viser si l'on s'en réfère à la justification de l'amendement Nyffels, (Doc. n° 407/5), qui est à l'origine du texte élaboré par la sous-commission, à l'emplacement de l'article, qui reçoit le numéro 23bis, à la référence à la durée du délai de préavis pour fixer le montant minimum de l'indemnité et enfin au second alinéa, qui parle expressément de la signification d'un préavis.

Afin d'éviter tout risque d'interprétation erronée, il conviendrait cependant de préciser dans le texte qu'il s'agit du licenciement abusif 'd'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée' » (*ibid.*, p. 43; dans le même sens, pp. 47 et 48).

La justification de l'amendement auquel il est fait référence indique pour sa part :

« L'amendement proposé impose à l'employeur l'obligation, lors de la signification du préavis, de préciser le motif invoqué par lui pour justifier la rupture du contrat de travail. A défaut de mentionner un tel motif, le préavis est non valable et le travailleur licencié a droit à l'indemnité légale usuelle du chef de la rupture de contrat sans préavis. Toutefois, s'il a été fait mention d'un motif dont il est possible de démontrer l'inexistence et s'il apparaît des circonstances de fait, à établir s'il échet par toute voie de droit, que la rupture du contrat de travail équivaut à un abus de droit de la part de l'employeur, le travailleur lésé pourrait, outre l'indemnité qui lui est éventuellement due en application de l'article 22, prétendre une indemnité égale au double du montant de l'indemnité qui lui serait due s'il s'agissait d'une rupture de contrat sans préavis » (*Doc. parl.*, Chambre, 1966-1967, n° 407/5, p. 2).

B.7. Le législateur a pu considérer que l'ouvrier faisant l'objet d'un licenciement abusif subissait un dommage spécifique lorsqu'il avait été engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée : ce contrat lui permettait, en effet, d'apprécier sa situation sur la base d'éléments prenant en compte, en règle, une période plus longue que celle que le travailleur engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée pouvait prendre en considération. De plus, l'ouvrier engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée ne dispose pas du bénéfice que constitue, pour celui qui est engagé dans les liens d'un contrat à durée déterminée et qui, à ce titre, ne peut être licencié moyennant un préavis, l'application de l'article 40 de la loi de 1978 en vertu duquel, en cas de rupture irrégulière du contrat par l'employeur avant l'échéance, le travailleur a droit à une indemnité égale, en règle, à la rémunération qu'il aurait encore pu percevoir si le contrat n'avait pris fin qu'à l'échéance; il

pourra, le cas échéant, cumuler cette indemnité avec la rémunération d'un nouveau contrat de travail, ce que ne pourrait faire un ouvrier engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée qui, soit sera tenu de prêter son préavis, soit percevra une indemnité compensatoire de préavis en vertu des articles 32, 3^o, 37 et 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978. Le législateur, en concevant l'indemnité pour licenciement abusif dans un contrat à durée indéterminée comme le pendant de l'indemnité de rupture dans un contrat à durée déterminée, l'une et l'autre ayant pour objet de sanctionner la faute de l'employeur, n'a dès lors pas pris une mesure qui ne serait pas susceptible d'une justification raisonnable en limitant à l'ouvrier engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée le bénéfice de l'indemnité pour licenciement abusif prévue par la disposition en cause. Sans doute est-il exact que l'article 46 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a modifié l'article 6 de la loi du 5 juin 2002 précitée mais cette disposition ne vise, à l'égard des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée, que les discriminations qui sont prohibées par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, par la loi du 10 mai 2007 précitée et par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes; elles sont donc étrangères à la différence de traitement qui est soumise au contrôle de la Cour.

B.8. Compte tenu de ces éléments, la disposition en cause ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits des ouvriers engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée et irrégulièrement licenciés, qui, outre l'indemnité de préavis visée à l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, peuvent obtenir une indemnisation sur la base des principes généraux du droit civil relatifs à l'abus de droit.

B.9. La question préjudicielle appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution lus en combinaison avec la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 rendu obligatoire par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

Ainsi prononcé en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, à l'audience publique du 18 octobre 2012.

Le greffier,

Le président,

F. Meersschaut

R. Henneuse