

Numéro du rôle : 5947
Arrêt n° 98/2015 du 25 juin 2015

A R R E T

En cause : le recours en annulation des articles 81, 88 et 92 de 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, introduit par Herman Claus et autres.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents A. Alen et J. Spreutels, et des juges E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet et R. Leysen, assistée du greffier F. Meersschaut, présidée par le président A. Alen,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet du recours et procédure*

Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 27 juin 2014 et parvenue au greffe le 30 juin 2014, un recours en annulation des articles 81, 88 et 92 de 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 (publiée au *Moniteur belge* du 31 décembre 2013, troisième édition) a été introduit par Herman Claus, Henri Wappes, Eric Cloet, Marco Fleerackers, Paulus Leemans, Geert Sabbe et la Confédération Nationale des Cadres, assistés et représentés par Me L. Eliaerts et Me G. Van Reusel, avocats au barreau d'Anvers.

Le Gouvernement wallon, assisté et représenté par Me J. Vanden Eynde et Me G. Eryvn, avocats au barreau de Bruxelles, et le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me V. Pertry, avocat au barreau de Bruxelles, ont introduit des mémoires, les parties requérantes ont introduit un mémoire en réponse et le Gouvernement wallon et le Conseil des ministres ont également introduit des mémoires en réplique.

Par ordonnance du 25 mars 2015, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs L. Lavrysen et J.-P. Snappe, a décidé que l'affaire était en état, qu'aucune audience ne serait tenue, à moins qu'une partie n'ait demandé, dans le délai de sept jours suivant la réception de la notification de cette ordonnance, à être entendue, et qu'en l'absence d'une telle demande, les débats seraient clos le 22 avril 2015 et l'affaire mise en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, l'affaire a été mise en délibéré le 22 avril 2015.

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. *En droit*

- A -

Quant au fond

A.1. Le Conseil des ministres observe d'abord que 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 : la loi sur le statut unique) a pour objet de supprimer la discrimination entre ouvriers et employés, constatée par la Cour dans ses arrêts n^{os} 56/93 et 125/2011, en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence. Le législateur a également profité de cette réforme pour introduire un nouveau droit du licenciement axé sur la remise au travail et l'activation des travailleurs licenciés. Ce nouveau droit du licenciement est caractérisé par une généralisation du reclassement professionnel et par l'introduction à terme de ce que l'on appelle « un ensemble de mesures en matière de licenciement » qui se composera, pour un tiers, de mesures destinées à augmenter l'employabilité.

Cet ensemble de mesures comprend, d'une part, une procédure de reclassement professionnel et, d'autre part, un délai de préavis ou une indemnité compensatoire de préavis.

En ce qui concerne l'article 92 de la loi sur le statut unique (premier moyen)

A.2. Dans leur premier moyen, les parties requérantes allèguent la violation, par l'article 92 de la loi sur le statut unique, de l'article 16 de la Constitution, combiné avec l'article 1er du Premier Protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme (première branche), des articles 10 et 11 de la Constitution (deuxième branche) et de l'article 23 de la Constitution, combiné avec l'article 4, point 4, de la Charte sociale européenne révisée (troisième branche).

A.3.1. Dans la première branche du premier moyen, les parties requérantes invoquent la violation de l'article 16 de la Constitution, combiné avec l'article 1er du Premier Protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme. Elles estiment que l'article 92 de la loi sur le statut unique affecte leur droit de propriété, au motif que les travailleurs qui seront licenciés à partir du 1er janvier 2019 et qui auraient droit à un délai de préavis ou à une indemnité compensatoire de préavis d'au moins 30 semaines bénéficieront d'un ensemble de mesures de licenciement qui consistera, pour deux tiers, en une indemnité compensatoire de préavis ou en un délai de préavis et, pour le tiers restant, en des mesures destinées à accroître l'employabilité.

L'article 1er du Premier Protocole additionnel requiert que l'ingérence dans le droit de propriété soit réglée par une norme figurant soit dans une loi, soit dans un arrêté d'exécution et que la réglementation légale en question soit suffisamment accessible, précise et prévisible. La réglementation attaquée ne satisfait pas au principe de légalité précité, parce que, dans l'article 92 de la loi sur le statut unique, le législateur a délégué aux partenaires sociaux le pouvoir de déterminer en quoi consistera un tiers du délai de préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis destiné(e) au travailleur; ceci est aussi confirmé par la section de législation du Conseil d'Etat dans son avis (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, pp. 115-116).

En outre, toute ingérence dans le droit de propriété doit ménager un juste équilibre entre les exigences de l'intérêt général et la protection du droit de chacun au respect de ses biens. Par conséquent, un lien raisonnable de proportionnalité doit exister entre les moyens utilisés et le but poursuivi. L'article 92 attaqué prive le travailleur qui a droit à un délai de préavis de 30 semaines au moins d'une partie du délai de préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis qui lui revient, certes de manière limitée dans le sens où le travailleur doit toujours bénéficier de 26 semaines d'indemnité compensatoire de préavis ou de délai de préavis. Toutefois, lorsque le travailleur a droit à 39 semaines de préavis ou plus, la retenue d'un tiers est illimitée. Ce déséquilibre se produit en toute hypothèse lorsque, peu après son licenciement, le travailleur trouve un autre emploi ou choisit de débiter une activité indépendante. Dans ces cas, le travailleur n'a pas besoin de mesures visant à améliorer son employabilité sur le marché du travail.

A.3.2.1. Le Conseil des ministres observe tout d'abord que l'article 16 de la Constitution protège le justiciable contre l'expropriation de sa propriété, alors qu'il n'y a, en l'espèce, aucune privation de propriété. Même si la notion de propriété, au sens de l'article 1er du Premier Protocole additionnel, doit recevoir une interprétation large et spécifique, elle n'est pas absolue, selon le Conseil des ministres. Un revenu futur ne peut constituer une forme de propriété que dans la mesure où ce revenu a déjà été gagné ou est acquis ou s'il existe une créance exigible à son égard. Le délai de préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis éventuels d'un travailleur qui n'a pas encore été licencié ne constitue pas un revenu déjà acquis, ni une créance exigible.

A.3.2.2. Si la Cour estimait toutefois que l'article 16 de la Constitution ou l'article 1er du Premier Protocole additionnel s'appliquent, le Conseil des ministres souligne que les parties requérantes se fondent sur une prémisse erronée. Elles négligent le fait que la loi sur le statut unique a introduit la notion d'« ensemble de mesures en matière de licenciement ». Sur la base des règles instaurées par la loi sur le statut unique, il faut tout d'abord calculer si le délai de préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis théoriques comportent au moins 30 semaines. Ce calcul peut, dans un certain sens, être qualifié de théorique ou même de fictif, parce qu'il n'est pas directement destiné à calculer le délai de préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis accordés en définitive mais bien à déterminer s'il y a lieu d'attribuer un ensemble de mesures en matière de licenciement. S'il résulte de ce calcul que le délai de préavis ou l'indemnité compensatoire applicable comportent au moins 30 semaines, le travailleur bénéficie d'un ensemble de mesures en matière de licenciement qui, à partir de 2019, sera composé pour un tiers de mesures destinées à augmenter son employabilité, parmi lesquelles figure le reclassement professionnel. A aucun moment toutefois, le travailleur licencié n'a eu le droit d'obtenir l'ensemble de mesures en matière de licenciement sous la forme d'une indemnité compensatoire de préavis ou d'un délai de préavis, et la thèse des parties requérantes selon laquelle les travailleurs licenciés devraient renoncer à un tiers de leur délai de préavis ou de leur indemnité compensatoire de préavis en faveur de mesures destinées à accroître

l'employabilité ne saurait donc être suivie. Il ne peut dès lors s'agir d'une expropriation ou d'une ingérence dans le droit de propriété.

A.3.2.3. Si la Cour estimait toutefois qu'il y a une ingérence dans le droit de propriété, celle-ci est alors justifiée, selon le Conseil des ministres, parce que (1) elle est fixée par la loi et est suffisamment prévisible, (2) elle poursuit un objectif légitime et (3) elle résiste à l'examen de proportionnalité.

Comme il ne s'agit pas, en l'espèce, d'une privation de propriété mais tout au plus d'une restriction apportée au droit au respect des biens, le Conseil des ministres estime qu'il n'y a pas lieu de faire application du principe de légalité strict contenu dans l'article 16 de la Constitution. La combinaison de l'article 16 de la Constitution et de l'article 1er du Premier Protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme n'a pas pour effet de soumettre aux garanties de l'article 16 de la Constitution les restrictions à la propriété qui ne sont pas des expropriations. Le principe de légalité tiré de l'article 1er du Premier Protocole additionnel requiert seulement que le régime légal satisfasse aux conditions de précision, d'accessibilité et de prévisibilité. Une convention collective de travail conclue au niveau du secteur, dans la (sous-)commission paritaire, peut remplir ces conditions et valoir en tant que « loi » au sens de cet article.

Le Conseil des ministres considère que l'avis du Conseil d'Etat cité ne concerne nullement les compétences réservées du législateur mais seulement les dispositions constitutionnelles relatives à la délégation de compétences au pouvoir exécutif. Dans son avis, la section de législation du Conseil d'Etat se demandait uniquement si la délégation d'une compétence aux interlocuteurs sociaux était conforme à l'article 33 de la Constitution.

Le Conseil des ministres estime en outre que l'article 92, attaqué, de la loi sur le statut unique poursuit en toute hypothèse un objectif d'intérêt général : accroître les possibilités d'employabilité d'un travailleur licencié, afin qu'il puisse trouver le plus rapidement possible un autre travail, ce qui profite naturellement à l'emploi et, par conséquent, au marché du travail et à l'économie. De surcroît, un travailleur licencié qui retrouve un emploi ne doit plus dépendre de l'assurance-chômage mais contribue au contraire lui-même au financement de la sécurité sociale. En outre, la condition que l'ingérence soit justifiée par l'intérêt général peut seulement faire l'objet d'un contrôle marginal de la part du juge.

Le Conseil des ministres observe encore que l'ingérence dans le droit de propriété résiste à l'examen de proportionnalité. Les mesures destinées à accroître l'employabilité sont non seulement d'intérêt général mais servent l'intérêt du travailleur licencié lui-même. Le législateur a également veillé à la proportionnalité : (1) deux tiers de l'ensemble des mesures de licenciement continuent de consister en une indemnité compensatoire de préavis ou d'un délai de préavis et (2) le législateur a instauré une durée minimum, le travailleur licencié ayant toujours droit à 26 semaines au moins sous la forme d'un délai de préavis ou d'une indemnité compensatoire de préavis. Le calcul du tiers de l'ensemble des mesures de licenciement, consacré aux mesures destinées à augmenter l'employabilité, ne peut dès lors aboutir à ce que le délai de préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis du travailleur licencié soient inférieurs à 26 semaines. Il en va de même en ce qui concerne la valeur de la procédure de reclassement professionnel déduite de l'indemnité compensatoire de préavis, en vertu de l'article 81 de la loi sur le statut unique.

A.3.3. Les parties requérantes soulignent dans leur mémoire en réponse que les délais de préavis ne sont pas des délais théoriques ou fictifs mais des droits effectifs qui sont accordés aux parties en cas de rupture de leur contrat de travail. L'article 92, attaqué, de la loi sur le statut unique porte atteinte aux attentes légitimes des travailleurs qui doivent accepter une diminution de leurs délais de préavis et de leurs indemnités compensatoires de préavis.

A.4.1. Dans la deuxième branche du premier moyen, les parties requérantes allèguent la violation, par l'article 92 de la loi sur le statut unique, des articles 10 et 11 de la Constitution, au motif que les travailleurs qui ont droit à un délai de préavis ou à une indemnité compensatoire de préavis d'au moins 30 semaines sont traités différemment des travailleurs qui ont droit à un délai de préavis plus court ou à une indemnité compensatoire de préavis moins élevée, alors que ces travailleurs constituent des catégories comparables. La mesure mise en œuvre par l'article 92 de la loi sur le statut unique et la distinction qui est faite à cet égard entre les différentes catégories de travailleurs ne sont pas nécessaires pour atteindre l'objectif poursuivi et la différence n'est pas proportionnée à cet objectif. La section de législation du Conseil d'Etat partage elle aussi cette opinion dans son avis et a recommandé au législateur de préciser pourquoi le critère de distinction de 30 semaines doit être considéré comme pertinent à la lumière de l'objectif de la loi (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 122). Le législateur n'a toutefois pas suivi cette recommandation, selon les parties requérantes.

A.4.2. Le Conseil des ministres observe que la différence de traitement poursuit un objectif légitime et qu'elle est pertinente et raisonnablement justifiée. Les travailleurs qui sont licenciés après avoir exercé la même fonction pendant un certain nombre d'années chez le même employeur ont souvent développé une compétence spécifique dans un métier mais leur expérience s'est généralement limitée à ce domaine. Leurs compétences générales ont été reléguées au second plan, ce qui complique la recherche d'un nouvel emploi en cas de licenciement. Pour aider ces travailleurs licenciés à retrouver plus rapidement un emploi, le législateur a décidé de miser davantage, pour eux, sur une remise au travail, en leur proposant un « ensemble de mesures en matière de licenciement ».

Contrairement à ce que prétendent les parties requérantes, le législateur a répondu à la demande de précision du Conseil d'Etat (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 49). Un délai de préavis de 30 semaines correspond à une ancienneté d'au moins neuf ans. Le Conseil des ministres estime que le législateur a opté pour un critère de distinction pertinent en choisissant la durée du délai de préavis ou le montant de l'indemnité compensatoire de préavis, puisque ceux-ci reflètent l'ancienneté. La perte des compétences générales au profit de connaissances spécifiques à une fonction augmente en effet à mesure que l'ancienneté s'accroît.

Le choix d'un délai de préavis ou d'une indemnité compensatoire de préavis de 30 semaines n'est nullement déraisonnable, selon le Conseil des ministres. Compte tenu de la marge d'appréciation du législateur, la Cour ne pourra constater une violation du principe d'égalité que s'il y a une inégalité de traitement manifestement déraisonnable, ce qui ne peut être prétendu en l'espèce.

Enfin, le Conseil des ministres soutient que le critère de 30 semaines garantit aussi une certaine cohérence par rapport aux autres dispositions de la loi sur le statut unique.

A.4.3. Selon les parties requérantes, rien n'indique que les travailleurs ayant une ancienneté plus réduite, en conséquence de quoi ils bénéficient d'un délai de préavis ou d'une indemnité compensatoire de préavis de moins de 30 semaines, auraient besoin de moins de soutien dans la recherche d'un emploi parce qu'ils disposeraient de compétences générales et d'une expérience pour solliciter un poste.

Les parties requérantes estiment qu'une justification raisonnable fait défaut pour l'inégalité de traitement qui réside dans le fait que les travailleurs visés par l'article 92 de la loi sur le statut unique doivent assumer eux-mêmes le financement de mesures que les partenaires sociaux édicteront, sans avoir le choix de recourir à ces mesures ou non. Même s'ils n'en ont pas besoin, ils devront y contribuer financièrement.

A.5.1. Dans la troisième branche du premier moyen, les parties requérantes allèguent la violation de l'article 23 de la Constitution, combiné avec l'article 4, point 4, de la Charte sociale européenne révisée. L'article 23 de la Constitution implique, pour les autorités publiques, une obligation de *standstill* relative en matière de droits fondamentaux de nature socioéconomique. Les autorités publiques ne peuvent en effet porter atteinte au niveau de protection acquis dans l'ordre juridique en ce qui concerne les droits fondamentaux visés. Selon les parties requérantes, la Cour examine s'il a été porté atteinte au niveau de protection existant en matière de droits fondamentaux socioéconomiques, sans exclure que des raisons d'intérêt général puissent justifier un recul dans certains cas.

En l'espèce, les parties requérantes, en tant qu'employés, ont déjà dû consentir un sacrifice substantiel en raison de l'uniformisation, à partir du 1er janvier 2014, de leurs délais de préavis ou de leurs indemnités de préavis avec ceux de travailleurs ayant la qualité d'ouvrier. S'ils doivent encore renoncer, à partir de 2019, par l'effet de l'article 92, attaqué, de la loi sur le statut unique, à un tiers de l'ensemble des mesures en matière de licenciement qui leur sont octroyées, cette mesure complémentaire, combinée avec les effets produits par l'uniformisation, constitue une atteinte considérable à leur niveau de protection. De surcroît, la mesure législative conduit à une discrimination par rapport aux travailleurs bénéficiant d'un délai de préavis ou d'une indemnité compensatoire de préavis de moins de 30 semaines, et la mesure a des effets qui sont manifestement disproportionnés à l'objectif poursuivi.

A.5.2.1. Le Conseil des ministres estime que les parties requérantes interprètent erronément l'article 23 de la Constitution en prétendant que le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables implique également le droit à un délai de préavis raisonnable. Jusqu'à présent, la Cour n'a admis l'existence d'une obligation de *standstill* qu'en ce qui concerne trois des droits énumérés à l'article 23, alinéa 3, de la Constitution, en mentionnant expressément qu'elle ne se prononçait pas sur les autres composantes de l'article 23 de la Constitution. Si l'article 23 de la Constitution contenait le droit à un délai de préavis raisonnable, *quod non*, la

Cour n'a en aucun cas déjà reconnu une obligation de *standstill* concernant ce droit. En conséquence, le Conseil des ministres considère qu'il n'existe pas d'obligation de *standstill* en ce qui concerne les délais de préavis ou les indemnités compensatoires de préavis.

A.5.2.2. Pour autant qu'une obligation de *standstill* s'applique en matière de délais de préavis et d'indemnités compensatoires de préavis, le Conseil des ministres estime que cette obligation n'a nullement été violée.

L'application de l'article 92 de la loi sur le statut unique n'entraîne pas en soi une diminution du niveau global de protection offert aux parties requérantes après un licenciement. L'allégation des parties requérantes qu'elles doivent renoncer à un tiers de l'ensemble des mesures en matière de licenciement est en réalité incorrecte. L'article 92 a seulement pour conséquence, après sa mise en œuvre par des conventions collectives de travail, qu'un tiers de l'ensemble des mesures en matière de licenciement sera constitué de mesures destinées à augmenter l'employabilité. La valeur totale de l'ensemble des mesures en matière de licenciement reste toutefois inchangée. Par ailleurs, pour apprécier si l'article 23 de la Constitution a été violé, il faut tenir compte du niveau global de protection, et l'obligation de *standstill* n'implique pas que le législateur ne puisse plus modifier les normes législatives (arrêts n^{os} 66/2007 et 169/2002).

Le Conseil des ministres estime dès lors que le principe de *standstill* ne peut pas être interprété comme constituant un frein à une politique dynamique qui tient compte des besoins concrets de la société.

Si la Cour était d'avis que le niveau de protection offert a fait l'objet d'une diminution sensible, le Conseil des ministres souligne qu'il existe en toute hypothèse des motifs d'intérêt général. En adoptant la loi sur le statut unique, le législateur voulait en effet supprimer une discrimination entre les employés et les ouvriers, sans compromettre la situation économique des entreprises belges. Selon le Conseil des ministres, il convient d'ajouter que le régime attaqué tend à favoriser l'emploi de travailleurs ayant une certaine ancienneté, ce qui est bénéfique pour le marché du travail, la sécurité sociale et le système économique.

En ce qui concerne les articles 81 et 88 de la loi sur le statut unique (second moyen)

A.6. Dans leur second moyen, les parties requérantes allèguent la violation, par les articles 81 et 88 de la loi sur le statut unique, des articles 10 et 11 de la Constitution, combinés avec son article 39 et avec l'article 6, § 1er, IX, 1^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, (première branche) et de l'article 16 de la Constitution, combiné avec l'article 1er du Premier Protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme (seconde branche).

A.7.1. Les parties requérantes invoquent, dans la première branche de leur second moyen, la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, combinés avec son article 39 et avec l'article 6, § 1er, IX, 1^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, la branche pouvant être subdivisée en deux griefs, à savoir la violation du principe d'égalité et la violation des règles répartitrices de compétence.

A.7.2. Concernant le premier grief de la première branche du second moyen, les parties requérantes observent que l'article 81, attaqué, de la loi sur le statut unique instaure une différence de traitement entre les travailleurs qui ont droit à une indemnité compensatoire de préavis de 30 semaines au moins et les travailleurs qui ont droit à un délai de préavis de 30 semaines au moins, en ce qui concerne le financement du reclassement professionnel : seule la première catégorie doit intervenir dans le financement de la procédure de reclassement professionnel, en ce que la valeur du reclassement professionnel est imputée à concurrence de quatre semaines sur l'indemnité compensatoire de préavis. Pour la seconde catégorie, l'article 82 de la loi sur le statut unique dispose que le temps consacré par ces travailleurs à la procédure de reclassement professionnel est imputé sur le temps durant lequel ils peuvent s'absenter du travail, avec maintien de leur salaire, pour chercher un nouvel emploi. Par conséquent, la seconde catégorie de travailleurs ne subit aucune perte de rémunération et ne doit pas contribuer au financement du reclassement professionnel. L'avis de la section de législation du Conseil d'Etat, qui a attiré l'attention sur le fait que le législateur ne précisait pas en quoi la différence de traitement entre les catégories de travailleurs bénéficiant d'un délai de préavis ou d'une indemnité compensatoire de préavis de 30 semaines au moins et les travailleurs bénéficiant d'un délai de préavis ou d'une indemnité compensatoire de préavis de moins de 30 semaines est pertinente à la lumière de l'objectif poursuivi par la procédure de reclassement professionnel, a recommandé de préciser ce point (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 122). Cet avis peut également être transposé à la différence de traitement précitée.

A.7.3.1. Le Conseil des ministres fait tout d'abord valoir que les catégories de travailleurs à comparer ne sont pas comparables. (1) Le travailleur dont le contrat de travail est rompu moyennant un délai de préavis demeure lié par le contrat de travail jusqu'à la fin du délai de préavis, pendant la durée duquel le salaire dû par l'employeur est la contrepartie du travail que fournit le travailleur, tandis que le travailleur dont le contrat de travail est rompu moyennant une indemnité compensatoire de préavis est immédiatement libéré de toute obligation à l'égard de son employeur, d'où il résulte que l'indemnité compensatoire de préavis qu'il perçoit ne constitue pas une contrepartie. (2) Le travailleur dont le contrat de travail est rompu moyennant une indemnité compensatoire de préavis peut immédiatement se focaliser sur la recherche d'un nouvel emploi, tandis que le travailleur dont le contrat de travail est rompu moyennant un délai de préavis ne peut prendre qu'un nombre limité de jours de congé en vue de la recherche d'un nouvel emploi. (3) Le travailleur dont le contrat de travail est rompu moyennant une indemnité compensatoire de préavis peut entrer immédiatement au service d'un nouvel employeur, tandis qu'un travailleur dont le contrat de travail est rompu moyennant un délai de préavis ne peut entrer au service d'un nouvel employeur qu'à l'expiration du délai de préavis ou en résiliant lui-même le contrat de travail moyennant un délai de préavis réduit.

A.7.3.2. Si la Cour estimait que les catégories de travailleurs à comparer sont effectivement comparables, le Conseil des ministres soutient que la distinction poursuit un objectif légitime et qu'elle est pertinente et raisonnablement justifiée. Il n'est pas possible d'opérer une déduction sur l'indemnité compensatoire de préavis des travailleurs dont le contrat de travail est rompu moyennant un délai de préavis puisqu'ils ne perçoivent pas une telle indemnité. Pour ces travailleurs, le législateur a choisi d'opérer une déduction sur le nombre de jours de congé accordés en vue de la recherche d'un nouvel emploi. Selon le Conseil des ministres, le législateur peut raisonnablement décider qu'une déduction opérée sur le salaire attribué en contrepartie de prestations de travail qui sont toujours effectuées signifierait qu'une charge disproportionnée serait imposée au travailleur qui est licencié moyennant un délai de préavis : ce travailleur devrait en effet travailler quatre semaines sans percevoir de salaire.

A.7.3.3. En outre, le Conseil des ministres ne comprend pas la critique des parties requérantes dirigée contre l'article 88 de la loi sur le statut unique, dans la mesure où cette disposition attaquée rendrait l'inégalité de traitement encore plus criante. Jusqu'au 31 décembre 2015, le travailleur dont le contrat de travail est rompu moyennant une indemnité compensatoire de préavis a le choix d'accepter ou non l'offre de reclassement professionnel. En l'absence de cette période transitoire, le nouveau régime serait déjà entré en vigueur, ce que les parties requérantes ne souhaitent pas non plus. Le Conseil des ministres estime que le législateur pouvait raisonnablement fixer une période transitoire, afin de permettre à tous les acteurs de se préparer à l'entrée en vigueur complète du nouveau régime à partir du 1er janvier 2016.

A.7.4. Les parties requérantes estiment que, contrairement à ce que prétend le Conseil des ministres, il n'y a pas de différences essentielles entre les deux catégories de travailleurs, en ce qui concerne la mesure attaquée. Dans l'hypothèse formulée par le Conseil des ministres, le travailleur qui est licencié moyennant l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis n'a pas besoin d'une procédure de reclassement professionnel, étant donné son embauche immédiate à un autre poste. Et, dans une telle hypothèse, il y a toutefois aussi violation du principe d'égalité par rapport aux travailleurs bénéficiant d'une indemnité compensatoire de préavis de moins de 30 semaines, qui trouvent un autre travail immédiatement et ne doivent consentir aucun sacrifice.

La justification de l'inégalité de traitement ne réside pas dans la nécessité d'apporter un soutien à la recherche d'un emploi par les travailleurs ayant une ancienneté plus grande, qui, de ce fait, ne disposeraient plus de compétences générales et d'expérience pour postuler à un emploi. Cette ancienneté plus importante n'existe pas seulement chez le travailleur licencié moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 30 semaines au moins mais également chez le travailleur licencié moyennant un délai de préavis de 30 semaines au moins. La justification de l'intervention financière obligatoire du travailleur bénéficiaire d'une indemnité compensatoire de préavis de 30 semaines au moins dans la procédure de reclassement professionnel vise, selon le Conseil des ministres, à « préserver la compétitivité des entreprises belges » et à ne pas faire peser cette lourde charge sur les entreprises. La justification précitée n'est toutefois ni raisonnable ni pertinente et les parties requérantes estiment qu'un but légitime fait défaut.

Alors que le travailleur licencié moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 30 semaines a le choix jusqu'au 1er janvier 2016 et qu'il peut renoncer jusqu'à cette date à la procédure de reclassement professionnel sans subir aucune perte sur son indemnité compensatoire de préavis, cela devient pour lui une obligation à partir du 1er janvier 2016 et il perd quatre semaines d'indemnité compensatoire de préavis, même lorsqu'il n'a besoin d'aucune procédure de reclassement professionnel.

A.8.1. En outre, les parties requérantes estiment que la différence de traitement critiquée constitue aussi une violation des règles répartitrices de compétence (second grief de la première branche du second moyen). Conformément à l'article 6, § 1er, IX, 1°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles, les régions sont compétentes pour le « placement des travailleurs », dont le reclassement professionnel fait également partie. La section de législation du Conseil d'Etat a attiré l'attention sur le fait que cela signifie que les régions disposent en principe de la plénitude de compétence en matière d'organisation des activités de reclassement professionnel et que l'autorité fédérale n'est compétente que pour les aspects du reclassement professionnel qui touchent au droit du travail. La section de législation du Conseil d'Etat a souligné dans son avis qu'il s'agit en l'espèce d'un excès de compétence dans la mesure où le législateur a fixé, dans l'article 80 de la loi sur le statut unique, des critères qualitatifs pour l'offre de reclassement professionnel (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, pp. 105-106). Selon les parties requérantes, cette thèse vaut également pour l'article 81 attaqué, parce que le législateur adopte une mesure concernant le financement de la procédure de reclassement professionnel, à savoir que le travailleur bénéficiant d'une indemnité compensatoire de préavis de 30 semaines au moins doit financer lui-même ce reclassement professionnel.

L'article 88 de la loi sur le statut unique a pour effet que, jusqu'au 31 décembre 2015, le travailleur bénéficiant d'un délai de préavis de 30 semaines au moins conserve l'intégralité de son indemnité compensatoire de préavis, sauf s'il accepte l'offre de reclassement professionnel, auquel cas le nouvel article 11/5 lui est applicable, de sorte que, dans son cas également, quatre semaines d'indemnité compensatoire de préavis sont consacrées au financement du reclassement professionnel. Selon les parties requérantes, il résulte *a contrario* de l'article 88 de la même loi qu'à partir du 1er janvier 2016, le travailleur bénéficiant d'une indemnité compensatoire de préavis de 30 semaines au moins n'a plus droit à l'intégralité de son indemnité compensatoire de préavis, même s'il n'utilise pas l'offre de reclassement professionnel : il recevra seulement une indemnité compensatoire de préavis calculée conformément au nouvel article 11/5, § 1er, 2°, de la loi sur le statut unique.

A.8.2.1. Le Conseil des ministres constate tout d'abord que l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat cité par les parties requérantes ne porte pas sur l'article 81, attaqué, de la loi sur le statut unique mais sur l'article 80, non attaqué, de la loi précitée. L'article 81 attaqué a trait à la relation en droit du travail entre l'employeur et le travailleur, et plus précisément au contenu de l'ensemble de mesures en matière de licenciement que l'employeur est tenu de proposer au travailleur qu'il a licencié. L'article précité traite une compétence fédérale, selon le Conseil des ministres. Par ailleurs, la circonstance que la section de législation du Conseil d'Etat a formulé une objection concernant la compétence du législateur fédéral pour adopter l'article 80 de la loi précitée amène implicitement mais certainement à constater que la section de la législation a estimé que le législateur était effectivement compétent pour adopter l'article 81.

A.8.2.2. Le Conseil des ministres soutient ensuite qu'il convient de déduire de l'arrêt n° 75/2012 que la compétence des régions en matière de placement des travailleurs n'englobe pas l'ensemble de la réglementation de celui-ci. A ce sujet, la Cour a jugé que le législateur spécial visait seulement le placement des travailleurs au sens strict, en particulier le régime des activités des bureaux de placement de travailleurs, et, en ce qui concerne le placement des travailleurs au sens large, seulement l'agrément des entreprises de travail intérimaire. Par conséquent, la compétence des régions en matière de placement des travailleurs, du moins avant le transfert de compétence consécutif à la sixième réforme de l'Etat, concernait seulement certains aspects de celui-ci, en particulier la réglementation des activités des bureaux de placement de travailleurs et l'agrément des entreprises de travail intérimaire.

A.8.2.3. Selon le Conseil des ministres, les parties requérantes visent les règles concernant le contenu de l'ensemble des mesures en matière de licenciement, ce qu'elles appellent le définancement de la procédure de reclassement professionnel; la réglementation relative au contenu de l'ensemble des mesures en matière de licenciement est liée au droit du travail en général et à la réglementation en matière de licenciement en particulier. Conformément à l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat sur le projet de loi visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (*Doc. parl.*, Chambre, 2000-2001, DOC 50-1290/001, p. 43), le législateur est compétent, dans le cadre des mesures destinées à accroître l'employabilité, pour imposer à l'employeur l'obligation de proposer une procédure de reclassement professionnel qui satisfasse à des conditions précises. Ces mesures ne peuvent toutefois aller jusqu'à régler les activités de reclassement professionnel en soi ou la relation entre le travailleur et le bureau de reclassement professionnel. Le législateur a seulement prévu qu'en cas de rupture du contrat de travail, le reclassement professionnel devait désormais faire partie de l'ensemble de mesures en matière de licenciement. En cela, le législateur n'a nullement exercé la compétence régionale en matière de placement des travailleurs, ni n'a empêché le législateur décentralisé de réaliser la politique de son choix en la matière.

A.8.3.1. Le Gouvernement wallon se joint au recours en annulation introduit par les parties requérantes, dans la mesure où les dispositions attaquées violent, selon lui, la compétence régionale en matière de politique de l'emploi (second grief de la première branche du second moyen des parties requérantes), ainsi que le principe de la loyauté fédérale (moyen nouveau).

A.8.3.2. Le Gouvernement wallon considère que les articles attaqués sont entachés d'un excès de compétence en ce qu'ils instaurent un régime pour les travailleurs licenciés « ayant une longue expérience professionnelle chez un même employeur ». Ce régime vise à accroître l'employabilité de ces travailleurs et à les remettre au travail. Le fait que les bénéficiaires des mesures attaquées soient encore sous contrat d'emploi n'influence pas l'analyse. En conséquence, le Gouvernement wallon est d'avis que ceci concerne une matière qui doit être comprise comme relevant de l'article 6, § 1er, IX, alinéa 1er, 1°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles; il fait aussi référence, pour cela, aux travaux préparatoires du projet de loi modifiant cette loi spéciale, dont il ressort que les régions sont compétentes pour « placer les demandeurs d'emploi, chômeurs ou non » (*Doc. parl.*, Chambre, S.E., 1988, n° 516/1, pp. 18-19).

Selon le Gouvernement wallon, l'excès de compétence est encore plus évident dans l'article 93 de la loi sur le statut unique.

A.8.3.3. Le Gouvernement wallon estime que le législateur impose en réalité au travailleur licencié une charge financière en prévoyant que la valeur de la procédure de reclassement professionnel sera imputée à concurrence de quatre semaines sur l'indemnité compensatoire de préavis. Toutefois, la question du remboursement des frais de reclassement professionnel relève de la compétence des régions (article 6, § 1er, IX, et certainement dans la version postérieure à la sixième réforme de l'Etat). La question du remboursement a déjà été réglée expressément par la Région wallonne dans le décret du 3 avril 2009 relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement, dont l'article 10, § 1er, 2°, prévoit que le bureau de placement ne peut accepter ou demander une quelconque indemnité de la part du travailleur, ni poser au travailleur comme condition à la fourniture des services de placement l'obligation d'effectuer des dépenses de toute nature.

A.8.3.4. Dans la troisième branche du moyen, le Gouvernement wallon déclare que les dispositions attaquées portent atteinte à la compétence régionale en matière de placement des travailleurs, dans le cadre de laquelle les dispositions attaquées doivent être combinées avec les autres dispositions de la section 3 de la loi sur le statut unique, en général, et avec l'article 80 de la loi précitée, en particulier.

L'excès de compétence est d'autant plus grave, aux yeux du Gouvernement wallon, compte tenu de la sixième réforme de l'Etat, au terme de laquelle les régions sont à l'heure actuelle pleinement compétentes en matière de placement des travailleurs. En conséquence, la Cour doit à tout le moins annuler les articles 80, 81 et 88 de la loi sur le statut unique, en raison de l'incompétence du législateur fédéral.

A.8.4. Les parties requérantes estiment qu'on ne peut suivre la thèse du Conseil des ministres selon laquelle la section de législation du Conseil d'Etat aurait décidé implicitement que les articles 81, 88 et 92 de la loi sur le statut unique n'impliquaient pas une violation des règles répartitrices de compétence. Dans le court laps de temps qui lui a été laissé pour rendre son avis (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 104), le Conseil d'Etat n'a pas prêté attention au fait qu'il n'appartient pas à l'Etat fédéral de régler le financement des activités de reclassement professionnel.

Selon les parties requérantes, il appartient aux régions et non à l'Etat fédéral de déterminer le mode de financement du reclassement professionnel en tant que forme de placement des travailleurs.

En outre, les parties requérantes soutiennent que les législateurs régionaux respectent les normes internationales qui interdisent que les travailleurs interviennent financièrement dans les services de soutien dans le cadre de la recherche d'un emploi. Tant l'article 7, paragraphe 1, de la Convention n° 181 de l'Organisation internationale du travail que l'article 1, point 3, de la Charte sociale européenne révisée et l'article 29 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoient la gratuité du placement des travailleurs. Pour autant que le fait de se prévaloir de ces dispositions internationales soit considéré comme une allégation de moyens nouveaux, les parties requérantes observent que ces normes internationales touchent à l'ordre public, de sorte que la Cour doit examiner ces moyens d'office.

A.8.5.1. Le Conseil des ministres estime que la thèse du Gouvernement wallon manque en fait, dès lors que les dispositions attaquées ne portent nullement sur le placement proprement dit des demandeurs d'emploi. En outre, pour autant que les dispositions attaquées aient une incidence sur la « politique de l'emploi », le Conseil des ministres considère que le Gouvernement wallon néglige le fait que l'autorité fédérale et les régions,

chacune pour ce qui la concerne, sont compétentes pour régler des aspects précis de cette matière. Rien n'empêche l'autorité fédérale d'intervenir dans la matière de l'emploi si les mesures adoptées peuvent trouver un fondement dans une compétence fédérale, ce qui est le cas dans l'espèce.

A.8.5.2. Selon le Conseil des ministres, la deuxième branche du moyen soulevé par le Gouvernement wallon manque en fait. En effet, indépendamment de savoir si la compétence en matière de remboursement des frais de reclassement professionnel à l'employeur constituait, au moment de l'adoption de la loi attaquée, une matière régionale, il y a lieu de constater que les dispositions attaquées ne comprennent aucune règle de remboursement des frais de reclassement professionnel à l'employeur.

A.8.5.3. La troisième branche du moyen du Gouvernement wallon est irrecevable, selon le Conseil des ministres, parce que le Gouvernement wallon tente d'étendre l'objet du recours. Il y a lieu de constater en l'espèce que le Gouvernement wallon demande d'étendre l'objet du recours à l'article 80 de la loi sur le statut unique, alors que cet article n'a pas été attaqué par les parties requérantes.

A.8.5.4. Répondant au mémoire en réponse des parties requérantes, le Conseil des ministres considère qu'il ne peut être déduit de l'arrêt n° 75/2012 de la Cour que les régions seraient compétentes pour l'accompagnement des employeurs dans leur recherche de main-d'œuvre et dans l'accompagnement des travailleurs, des indépendants et des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'un nouvel emploi.

Le Conseil des ministres rappelle qu'en vertu de l'article 6, § 1er, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles, le législateur fédéral est compétent pour imposer à l'employeur l'obligation de proposer une procédure de reclassement professionnel qui répond à des conditions précises, étant entendu que ces mesures ne peuvent aller jusqu'à régler les activités de reclassement professionnel elles-mêmes ou la relation entre le travailleur et le bureau de reclassement. Par ailleurs, la loi spéciale de réformes institutionnelles ne prévoit nulle part que les régions seraient purement et simplement compétentes pour la matière du reclassement professionnel. Au contraire, le Conseil des ministres estime qu'il faut considérer que le législateur spécial a fait, en cette matière, une distinction entre, d'une part, les mesures qui règlent l'activité du reclassement professionnel dans la relation entre le bureau de reclassement professionnel et le travailleur (article 6, § 1er, IX, alinéa 1er, 1°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles) et, d'autre part, les mesures qui portent sur le droit au reclassement professionnel et sur les conditions auxquelles ce droit doit satisfaire, celles-ci devant être considérées comme une compétence fédérale.

A.8.5.5. Concernant la question du paiement des frais de reclassement professionnel, le Conseil des ministres soutient que les parties requérantes mettent en avant, dans leur mémoire en réponse, plusieurs normes internationales qui interdiraient de faire intervenir financièrement les travailleurs dans les services d'aide à la recherche d'un emploi. A ce sujet, le Conseil des ministres observe qu'il convient de considérer comme des moyens nouveaux l'allégation de ces normes. Les parties requérantes n'étaient pas leur affirmation selon laquelle les normes de droit international invoquées seraient d'ordre public.

Subsidiairement, le Conseil des ministres observe que les parties requérantes se fondent sur une prémisse erronée. Elles déclarent en effet que l'imputation de la valeur de la procédure de reclassement professionnel sur l'indemnité compensatoire de préavis, à concurrence de quatre semaines, devrait être assimilée au paiement d'une indemnité par le travailleur au bureau de reclassement professionnel.

A.8.6. Le Gouvernement wallon répète que l'on peut effectivement déduire de l'arrêt n° 75/2012 que le reclassement professionnel est une compétence régionale. Il s'agit non seulement de la compétence d'agréeer les organismes de placement de travailleurs mais également de la compétence de réglementer leur fonctionnement. Cette interprétation est aussi conforme à l'article 1, paragraphe 1, de la Convention de l'Organisation internationale du travail.

De même, l'arrêt n° 155/2010 de la Cour confirme cette thèse, selon le Gouvernement wallon. La Cour a en effet jugé que la Région wallonne disposait de la compétence la plus large en matière de placement des travailleurs et de programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés, ainsi qu'en matière de reconversion et de recyclage professionnels. L'avis de la section de législation du Conseil d'Etat (n° 54.231/1) le confirme en outre aussi.

En ce qui concerne la violation du principe de la loyauté fédérale (moyen nouveau du Gouvernement wallon)

A.9.1. Le Gouvernement wallon invoque, comme moyen nouveau, la violation du principe de la loyauté fédérale, garanti par l'article 143, § 1er, de la Constitution.

Le Gouvernement wallon estime que les dispositions attaquées ont un impact budgétaire important pour les régions. A la suite de la sixième réforme de l'Etat, les régions sont en effet devenues compétentes en matière de remboursement des frais de reclassement professionnel à l'employeur. Ce constat n'a pas empêché le législateur fédéral d'adopter les dispositions attaquées précitées, qui feront croître considérablement le coût pour les régions. L'article 92, attaqué, de la loi sur le statut unique laisse une liberté totale aux partenaires sociaux. En conséquence, on ne peut exclure que les frais de reclassement professionnel visés dans les articles 81, 88 et 92 de la loi sur le statut unique devront être remboursés en tout ou en partie par les régions.

En outre, le Gouvernement wallon constate que le législateur fédéral n'aurait pas dû intervenir, du moins, unilatéralement dans cette matière, compte tenu de l'obligation de concertation en matière d'« initiatives concernant les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi non occupés », contenue dans l'article 6, § 3bis, 1°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles.

A.9.2.1. Dans la mesure où le Gouvernement wallon allègue directement la violation de l'article 143, § 1er, de la Constitution, le Conseil des ministres estime que le moyen est irrecevable. A la date d'introduction du recours, la Cour n'était pas encore compétente pour se prononcer sur la violation directe du principe de la loyauté fédérale. Cette extension de compétence n'est entrée en vigueur que le 1er juillet 2014, alors que la requête a été introduite le 27 juin 2014.

A.9.2.2. Si la Cour estimait tout de même être compétente pour connaître de ce moyen du Gouvernement wallon, le Conseil des ministres estime qu'il ne saurait s'agir en l'espèce d'une violation du principe de la loyauté fédérale, puisque les dispositions attaquées n'affectent en aucune manière les aspects de la politique de l'emploi pour lesquels les régions sont compétentes.

La thèse du Gouvernement wallon selon laquelle les dispositions attaquées auraient une incidence budgétaire importante pour les régions ne saurait être suivie, selon le Conseil des ministres. Il ne découle nullement des dispositions attaquées que l'indemnité de reclassement professionnel devrait être remboursée à l'employeur, à plus forte raison que les régions devraient supporter ce coût.

Le Conseil des ministres n'aperçoit pas pourquoi l'article 6, § 3bis, 1°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles devrait trouver à s'appliquer en l'espèce. Les dispositions attaquées doivent être considérées comme une réglementation en matière de droit du travail, matière pour laquelle seule l'autorité fédérale est compétente en vertu de l'article 6, § 1er, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles. En adoptant ces mesures, le législateur fédéral n'a pas voulu porter atteinte aux compétences régionales en matière de programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés. Au contraire, rien n'empêche les travailleurs licenciés qui ont droit à un délai de préavis de 30 semaines au moins de recourir aux programmes de remise au travail développés par les régions.

- B -

Quant à l'objet du recours en annulation

B.1.1. Les parties requérantes poursuivent l'annulation des articles 81, 88 et 92 de 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 : la loi sur le statut unique).

Le Gouvernement wallon, partie intervenante, estime que l'objet du recours en annulation doit être étendu aux autres dispositions de la section 3 (« Modification de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ») du chapitre 5 de la loi sur le statut unique, en général, et à l'article 80 de celle-ci, en particulier.

B.1.2. L'article 85, alinéa 2, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle autorise entre autres le Gouvernement wallon à introduire un mémoire dans une affaire concernant un recours en annulation et à formuler des moyens nouveaux. Une telle intervention ne peut cependant ni modifier ni étendre le recours. Ce serait le cas lorsqu'un moyen nouveau est articulé contre des dispositions qui ne sont pas attaquées par les parties requérantes.

Etant donné que la Cour ne peut annuler que des dispositions législatives explicitement attaquées contre lesquelles des moyens sont invoqués et, le cas échéant, des dispositions qui ne sont pas attaquées mais qui sont indissociablement liées aux dispositions qui doivent être annulées, le Gouvernement wallon devait exposer en quoi les autres articles du chapitre 5, section 3, en général, et l'article 80, en particulier, de la loi sur le statut unique seraient indissociablement liés aux articles 81, 88 et 92 de la loi sur le statut unique, attaqués par les parties requérantes, ce que le Gouvernement wallon a négligé de faire.

B.1.3. Le moyen pris par le Gouvernement wallon est irrecevable.

B.2.1. L'article 81 de la loi sur le statut unique dispose :

« Dans la [section 1 ' Régime général de reclassement professionnel ' du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs], un article 11/5 est inséré rédigé comme suit :

' 11/5. § 1er. Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble de mesures composées de :

1° un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 euros et une valeur maximale de 5.500 euros. En cas de régime de travail à temps partiel, cette fourchette minimale et maximale est proratisée en fonction de la durée des prestations de travail. Ce reclassement professionnel est évalué pour l'ensemble de mesures à 4 semaines de rémunération;

2° une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel.

§ 2. Le travailleur visé au § 1er a droit au reclassement professionnel durant une période maximum de douze mois selon les conditions et modalités suivantes :

1° pendant un délai de deux mois au maximum, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur reçoit, au total, vingt heures d'accompagnement, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer cet accompagnement;

2° la procédure se poursuit pendant le délai suivant de quatre mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement;

3° le reclassement se poursuit encore pendant le délai suivant de six mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement;

4° l'avertissement visé aux deuxième et troisième alinéas interrompt la procédure de reclassement professionnel.

§ 3. Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté. ' ».

B.2.2. L'article 88 de la loi sur le statut unique dispose :

« Dans la même section, il est inséré un article 11/12 rédigé comme suit :

' Art. 11/12. Jusqu'au 31 décembre 2015, le travailleur dont le contrat de travail est rompu moyennant paiement d'une indemnité de préavis bénéficie d'une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, précitée, et des articles 67 à 69, sauf s'il accepte une offre de procédure de reclassement

professionnel conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section, mise effectivement en œuvre par l'employeur. Dans ce cas, les dispositions de l'article 11/5 lui sont applicables. ' ».

B.2.3. L'article 92 de la loi sur le statut unique prévoit :

« Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 39^{ter} rédigé comme suit :

' Art. 39^{ter}. Par secteur d'activité, dans la commission paritaire ou sous-commission paritaire une convention collective de travail doit, au plus tard le 1er janvier 2019, prévoir qu'un travailleur dont le contrat de travail est rompu par l'employeur moyennant un préavis, calculé conformément aux dispositions de la présente loi d'au moins 30 semaines ou moyennant une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant, soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, a droit à un ensemble de mesures consistant en un délai de préavis à prester ou une indemnité de congé correspondant au délai de préavis, lequel forme les deux tiers de l'ensemble de mesures, et, pour le tiers restant, à des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail.

En aucun cas, cette règle ne peut avoir pour conséquence que le délai de préavis ou l'indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis soit inférieur à 26 semaines.

Le reclassement professionnel visé à la section 1er du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, forme, lorsqu'il est applicable, une partie du tiers correspondant aux mesures d'augmentation d'employabilité.

Entre le 1er janvier et le 30 juin 2019, le Conseil National du Travail procédera à l'inventaire et à l'évaluation des dispositions par secteur d'activités. ' ».

Quant au moyen nouveau pris par le Gouvernement wallon

B.3. Le Gouvernement wallon fait valoir un moyen nouveau selon lequel les articles 81, 88 et 92 de la loi sur le statut unique violeraient le principe de la loyauté fédérale, garanti par l'article 143, § 1er, de la Constitution, au motif que les dispositions attaquées auraient une incidence budgétaire importante pour les régions. En effet, à la suite de la sixième réforme de l'Etat, les régions sont compétentes à l'heure actuelle en matière de remboursement des frais de reclassement professionnel à l'employeur. Le constat précité n'a pas empêché le législateur fédéral d'adopter les dispositions attaquées, lesquelles entraîneront une forte augmentation des coûts pour les régions. Plus encore, l'article 92, attaqué, de la loi sur le statut unique laisse

une liberté complète aux partenaires sociaux, en conséquence de quoi il n'est pas possible d'exclure que les frais de reclassement professionnel devront être remboursés en tout ou en partie par les régions.

B.4.1. Le Conseil des ministres estime le moyen irrecevable parce qu'à la date de l'introduction du recours en annulation, la Cour n'était pas encore compétente pour se prononcer sur une violation directe du principe de la loyauté fédérale; cette extension de compétence n'est entrée en vigueur que le 1er juillet 2014, alors que la requête a été introduite le 27 juin 2014.

B.4.2. Le mémoire en intervention du Gouvernement wallon invoquant ce moyen a été introduit le 8 septembre 2014 et est parvenu au greffe de la Cour le 9 septembre 2014. A cette date, la Cour était compétente pour effectuer un contrôle direct d'une loi au regard de l'article 143, § 1er, de la Constitution, dès lors que l'article 1er, 3°, de la loi spéciale du 6 janvier 1989, complété par l'article 47 de la loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la Sixième Réforme de l'Etat, est entré en vigueur le 1er juillet 2014.

B.4.3. L'exception est rejetée.

Quant au fond

B.5. Les parties requérantes allèguent la violation des articles 10, 11, 16 et 23 de la Constitution, combinés ou non avec plusieurs dispositions de droit international, ainsi que la violation des règles répartitrices de compétence entre l'Etat fédéral et les régions.

L'examen de la conformité des dispositions attaquées avec les règles répartitrices de compétence doit en principe précéder l'examen de leur compatibilité avec le principe d'égalité et de non-discrimination.

En ce qui concerne la violation des règles répartitrices de compétence (moyen dirigé contre les articles 81, 88 et 92 de la loi sur le statut unique)

B.6. Les parties requérantes et le Gouvernement wallon soutiennent que les dispositions attaquées seraient contraires à l'article 39 de la Constitution et à l'article 6, § 1er, IX, 1°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, parce que les régions sont compétentes, conformément à l'article 6, § 1er, IX, 1°, de cette loi spéciale, en matière de « placement des travailleurs », dont le reclassement professionnel fait partie. Il appartiendrait aux régions et non à l'Etat fédéral de régler le mode de financement du reclassement professionnel, en tant que forme de placement des travailleurs, et la question du remboursement des frais de reclassement professionnel (article 6, § 1er, IX, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980).

B.7.1. Il ressort de la loi sur le statut unique et des travaux préparatoires de celle-ci que le législateur estime que, même après la sixième réforme de l'Etat, le reclassement professionnel continue de relever de la compétence de l'autorité fédérale. Il est renvoyé à cette fin à l'exposé des motifs concernant la proposition de loi spéciale relative à la Sixième Réforme de l'Etat qui indique à ce sujet :

« L'Accord institutionnel pour la Sixième Réforme de l'Etat du 11 octobre 2011 prévoit une extension des compétences des entités fédérées en matière de marché du travail. Cette extension vise à transférer certains des aspects de l'organisation et de la politique concernant le marché du travail pour lesquels les entités fédérées n'étaient pas encore compétentes.

[...]

Les règles relevant du droit du travail et de la sécurité sociale restent fédérales, de même que les dispositifs de concertation sociale ainsi que la politique salariale. [...]

[...]

4. Placement

[...]

- Régionalisation du reclassement : le droit du travail reste fédéral (notamment les conventions collectives de travail (CCT) n^{os} 51 et 82), mais les régions deviennent compétentes pour les exigences de fond qui ne sont pas fixées dans les CCT n^{os} 51 et 82, pour le remboursement des frais de reclassement aux entreprises et pour l'imposition de sanctions aux employeurs en cas d'absence de reclassement » (*Doc. parl.*, Sénat, 2012-2013, n° 5-2232/1, pp. 11 et 13).

B.7.2. Conformément à l'article 6, § 1er, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980, inséré par la loi spéciale du 8 août 1988, « l'autorité fédérale est [...] seule compétente pour [...] le droit du travail ».

Dans ce cadre, le législateur a notamment adopté la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. C'est dans cette loi que les articles 81 et 88, attaqués, de la loi sur le statut unique introduisent de nouvelles dispositions.

B.8.1. La loi spéciale du 8 août 1980 a déjà attribué aux régions la compétence en matière de placement des travailleurs, dans le cadre de laquelle, selon la Convention n° 181 sur les agences d'emploi privées, adoptée le 19 juin 1997 à Genève par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail (ci-après : Convention OIT n° 181), il convient d'entendre par « placement privé » tant les « services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale, qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution » que les « services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi » et les « autres services ayant trait à la recherche d'emplois ».

Considéré de la sorte, le placement des travailleurs s'entend aussi bien au sens large du terme - en ce compris la « mise à disposition » ou « placement » - que dans sa signification plus stricte dans laquelle il désigne l'accompagnement des employeurs à la recherche de travailleurs et l'accompagnement des travailleurs, indépendants et demandeurs d'emploi, à la recherche d'un nouvel emploi.

B.8.2. La définition contenue dans la Convention OIT ne peut toutefois être appliquée telle quelle lorsque la répartition des compétences entre l'Etat fédéral et les régions est en cause, répartition des compétences qui est fixée par la Constitution et les règles répartitrices de compétence, comme en l'espèce par l'article 6, § 1er, VI, alinéa 5, 12°, et IX, alinéa 1er, 1°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

B.9.1. Lorsqu'il a attribué, en 1980, le « placement des travailleurs » aux régions, le législateur spécial n'avait pas en vue toute la réglementation de la mise à disposition.

Il ressort des travaux préparatoires qu'il ne visait que certains aspects de celle-ci.

Dans l'exposé des motifs du projet de loi spéciale de réformes institutionnelles, il a été dit que le placement des travailleurs comprenait

« notamment les matières énumérées ci-après :

1° L'organisation et la politique de gestion du marché de l'emploi, en ce compris :

[...]

c) Dans le cadre du placement privé gratuit : l'agrément des bureaux de placement gratuit, le retrait de l'agrément et fixation du montant et des modalités d'octroi des subventions;

d) Les matières traitées par l'arrêté royal du 28 novembre 1975 relatif à l'exploitation des bureaux de placement payé;

e) Le placement public en général, tel qu'il est réglé par les articles 31 à 38 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963, [...];

2° Les interventions publiques visant à favoriser la mobilité professionnelle ou géographique des travailleurs;

3° La fixation des modalités d'attribution des indemnités d'attente accordées au personnel des entreprises du charbon et de l'acier, des primes de reclassement aux travailleurs licenciés en cas de fermeture de charbonnage et des indemnités de fermeture et d'attente aux travailleurs occupés dans [d']autres branches d'activités;

4° L'organisation et le fonctionnement des comités subrégionaux de l'emploi;

5° L'agrément d'entreprises de travail intérimaire, ainsi que l'organisation de bureaux de placement pour les travailleurs temporaires par les institutions publiques » (*Doc. parl.*, Sénat, 1979-1980, n° 434/1, pp. 33-34).

En commission de la réforme de la Constitution et des réformes institutionnelles, le Premier ministre a confirmé qu'« en ce qui concerne les bureaux de placement, [...] les Régions sont compétentes pour l'agrément des bureaux de placement privés pour les travailleurs temporaires et intérimaires, ainsi que pour l'agrément d'entreprises de travail intérimaire et l'organisation de telles entreprises par des institutions publiques » (*Doc. parl.*, Chambre, 1979-1980, n° 627/10, p. 104).

B.9.2. A cet égard, le reclassement professionnel est une matière qui doit être considérée comme un élément de la compétence relative au « placement des travailleurs » qui appartient aux régions en vertu de l'article 6, § 1er, IX, 1°, de la loi spéciale du 8 août 1980 (*Doc. parl.*, Chambre, 2000-2001, DOC 50-1290/001, p. 43). A ce sujet, la section de législation du Conseil d'Etat a observé dans son avis sur l'avant-projet devenu la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs :

« Les articles 13 et 14 du projet peuvent, dès lors, renvoyer à la procédure de reclassement professionnel et prévoir des conditions pour pouvoir y recourir, dans le cadre des mesures de promotion de l'emploi contenue dans le projet, mais ce renvoi ne peut impliquer le règlement des activités de reclassement professionnel elles-mêmes, étant donné que l'on empiéterait ainsi sur les compétences des régions » (*ibid.*).

B.9.3. La section de législation du Conseil d'Etat a observé dans son avis sur l'avant-projet de loi sur le statut unique que les régions disposent en principe de la plénitude des compétences en matière d'organisation des activités de reclassement professionnel, qu'elles peuvent imposer des conditions aux services qui effectuent de telles activités, tant en ce qui concerne le fonctionnement que la qualité du service, et qu'elles peuvent en outre soumettre celui-ci à une procédure d'agrément :

« L'autorité fédérale n'est compétente que pour les aspects du reclassement professionnel qui touchent au droit du travail, plus particulièrement sur le plan des relations en matière de droit du travail entre l'employeur et le travailleur, dans le cadre desquelles il peut être prévu, le cas échéant, d'octroyer un droit de reclassement au travailleur. En aucun cas, l'autorité fédérale n'est cependant habilitée à régler elle-même les activités de reclassement professionnel ou à imposer des obligations complémentaires aux services qui effectuent de telles activités » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 105).

B.9.4. Les travaux préparatoires de la loi spéciale du 6 janvier 2014 sur la Sixième Réforme de l'Etat font eux aussi apparaître que le législateur spécial n'a attribué aux régions que certains aspects du placement des travailleurs. Les aspects du reclassement professionnel touchant au droit du travail continuent de ressortir à la compétence de l'autorité fédérale, le reclassement professionnel étant :

« l'ensemble des conseils et services d'accompagnement dispensés à un travailleur, sur ordre de l'employeur, pour lui permettre de trouver un emploi chez un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle comme indépendant dans les plus brefs délais.

L'autorité fédérale reste compétente pour les aspects relatifs au droit du travail liés au reclassement, notamment pour ce qui est réglé par le biais des CCT n^{os} 51 et 82. Les régions deviennent toutefois compétentes pour prévoir des exigences de fond qui ne sont pas fixées dans les CCT n^{os} 51 et 82, pour le remboursement des frais de reclassement aux entreprises et pour l'imposition de sanctions aux employeurs en cas d'absence de reclassement.

Compte tenu du fait que les aspects relatifs au droit du travail liés au reclassement restent du ressort du fédéral, les régions ne sont donc pas compétentes pour les matières réglées par ces conventions collectives de travail, comme la procédure de reclassement et le statut du travailleur pendant le déroulement de cette procédure » (*Doc. parl.*, Sénat, 2013-2014, n^o 5-2232/5, p. 43).

B.10. Il ressort de ce qui précède que, dans l'article 6, § 1er, IX, 1^o, de la loi spéciale du 8 août 1980, le législateur spécial entend par « placement des travailleurs », outre certaines interventions financières, le placement de travailleurs au sens strict du terme, en particulier le régime des activités des bureaux de placement de travailleurs et, en ce qui concerne le placement de travailleurs au sens large, seulement l'agrément des entreprises de travail intérimaire.

Pour le surplus, le législateur spécial n'a dès lors pas voulu confier aux régions les aspects du reclassement professionnel qui touchent au droit du travail et, plus particulièrement, le droit au reclassement professionnel, étant donné que cette matière doit être considérée comme un régime de protection du travail qui est réservé à l'autorité fédérale en tant qu'élément du droit du travail au sens de l'article 6, § 1er, VI, alinéa 5, 12^o, de la loi spéciale du 8 août 1980.

B.11.1. Dès lors, dans le cadre de sa compétence, le législateur fédéral a instauré un régime général du reclassement professionnel dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. Le nouveau régime légal implique, pour tous les travailleurs qui sont licenciés et qui ont une certaine ancienneté, que le reclassement professionnel fait partie de l'ensemble des mesures en matière de licenciement auxquelles ils ont droit. Le travailleur a ainsi droit à un ensemble de mesures consistant en un reclassement professionnel et un délai de préavis ou une indemnité compensatoire de préavis (articles 81 et 88 de la loi sur le statut unique). En cas de rupture du contrat, la valeur du reclassement professionnel est imputée, à raison de quatre semaines, sur l'indemnité compensatoire de

préavis. Si le délai de préavis est presté, le reclassement professionnel est imputé sur le congé que le travailleur peut prendre pour la recherche d'un nouvel emploi.

Conformément à l'article 92, attaqué, de la loi sur le statut unique, les secteurs disposent d'un délai de cinq ans, à partir de l'entrée en vigueur des nouvelles règles de licenciement, « pour concrétiser le délai de préavis ou l'indemnité à hauteur d'un tiers de celui-ci ». « Cette concrétisation doit concerner des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail ». Deux tiers du délai du préavis doivent être effectués ou payés. Selon les travaux préparatoires, l'employeur et le travailleur doivent œuvrer à l'employabilité tout au long de la carrière. Mais des actions destinées à accroître l'employabilité du travailleur sont aussi possibles spécifiquement au cours de la période de préavis et après la décision de rupture de la relation de travail (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 51).

B.11.2. Il n'est pas possible de suivre la thèse du Gouvernement wallon selon laquelle la disposition attaquée concernerait le « placement des travailleurs », prévu par l'article 6, § 1er, IX, 1°, de la loi spéciale du 8 août 1980, au motif que des demandeurs d'emploi, au chômage ou non, sont placés. Les dispositions attaquées instaurent seulement un droit à un ensemble de mesures en matière de licenciement en faveur des travailleurs ayant une certaine ancienneté, une partie de ces mesures devant consister en une procédure de reclassement professionnel. Les dispositions attaquées ne concernent pas le placement proprement dit de demandeurs d'emploi.

B.11.3. De même, la question du remboursement des frais de reclassement professionnel à l'employeur n'est pas pertinente en l'espèce, étant donné que les articles attaqués ne contiennent pas de règles relatives au remboursement des frais de reclassement professionnel à l'employeur. La loi instaure seulement un droit à un ensemble de mesures en matière de licenciement, dont le reclassement professionnel doit faire partie.

B.11.4. Les dispositions attaquées relèvent dès lors de la sphère du droit du travail, pour lequel le législateur fédéral était et est resté compétent.

B.12. Le moyen n'est pas fondé.

En ce qui concerne la violation du droit de propriété (première branche du premier moyen et seconde branche du second moyen)

B.13.1. Les parties requérantes allèguent que l'article 92 de la loi sur le statut unique viole l'article 16 de la Constitution, combiné avec l'article 1er du Premier Protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme, parce qu'il porterait atteinte au droit de propriété du travailleur concerné. Les travailleurs devraient renoncer à un tiers de l'indemnité compensatoire de préavis ou du délai de préavis qui leur est octroyé au profit de mesures destinées à accroître l'employabilité (première branche du premier moyen).

B.13.2. Elles font en outre valoir que les articles 81 et 88 de la loi sur le statut unique violent les mêmes articles (seconde branche du second moyen).

B.14.1. Les parties requérantes n'exposent pas, dans la seconde branche du second moyen, en quoi les articles 81 et 88, attaqués, de la loi sur le statut unique pourraient affecter le droit de propriété des travailleurs concernés. Ces dispositions instaurent la notion d'« ensemble de mesures en matière de licenciement », ainsi que le droit des travailleurs ayant une certaine ancienneté à bénéficier de cet ensemble de mesures.

B.14.2. Pour satisfaire aux exigences de l'article 6 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, la requête doit indiquer, parmi les règles dont la Cour garantit le respect, celles qui seraient violées ainsi que les dispositions qui violeraient ces règles et exposer en quoi ces règles auraient été transgressées par ces dispositions.

Par conséquent, le second moyen, en sa seconde branche, est irrecevable.

B.15. Conformément à l'article 92, attaqué, de la loi sur le statut unique (première branche du premier moyen), les secteurs disposent d'un délai de cinq ans, à partir de l'entrée en vigueur des nouvelles règles de licenciement, « pour concrétiser le délai de préavis ou l'indemnité à hauteur d'un tiers de celui-ci ». « Cette concrétisation concerne les mesures qui

augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail ». Les deux tiers de la durée du préavis doivent être effectués ou payés.

Etant donné que la disposition précitée ne modifie pas l'étendue de l'ensemble des mesures en matière de licenciement dont bénéficient les travailleurs licenciés mais fixe seulement la proportion entre les mesures destinées à accroître l'employabilité et le délai de préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis, elle n'entraîne aucune expropriation, de sorte qu'il n'y pas lieu de contrôler cette disposition au regard de l'article 16 de la Constitution, lu isolément, ni d'examiner la critique des parties requérantes relative au principe de légalité.

B.16.1. L'article 1er du Premier Protocole additionnel offre toutefois une protection non seulement contre une expropriation ou une privation de propriété (premier alinéa, deuxième phrase) mais également contre toute ingérence dans le droit au respect des biens (premier alinéa, première phrase) et contre toute réglementation de l'usage des biens (deuxième alinéa).

La Cour européenne des droits de l'homme a jugé qu'« une modification législative qui fait disparaître une attente légitime peut constituer en soi une ingérence dans le droit de propriété (voy., *mutatis mutandis*, *Maurice c. France* [GC], n° 11810/03, §§ 67-71 et 79, CEDH 2005–IX; *Draon c. France* [GC], n° 1513/03, §§ 70-72, 6 octobre 2005; et *Hasani c. Croatie* (déc.), n° 20844/09, 30 septembre 2010) » (CEDH, 2 juillet 2013, *R.Sz. c. Hongrie*, § 33).

En conséquence, une modification législative qui a une incidence sur le montant d'une indemnité compensatoire de préavis peut entraîner une ingérence dans le droit au respect des biens.

B.16.2. Toute ingérence dans le droit de propriété doit réaliser un juste équilibre entre les impératifs de l'intérêt général et ceux de la protection du droit au respect des biens, dans le cadre duquel il y a lieu de constater que le législateur dispose en l'espèce d'une large liberté d'appréciation. Il doit dès lors exister un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi.

La Cour européenne des droits de l'homme considère également que les Etats membres disposent en la matière d'une grande marge d'appréciation (CEDH, 2 juillet 2013, *R.Sz. c. Hongrie*, § 38).

B.17.1. Il résulte des travaux préparatoires de la loi attaquée sur le statut unique que le législateur visait principalement à

« instaurer un statut unique pour les ouvriers et les employés en ce qui concerne le licenciement et les délais de préavis [...] et la suspension du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail, notamment en supprimant le jour de carence [...].

Le projet comporte, en outre, une série de mesures d'accompagnement [...]. Ces mesures concernent [...] l'instauration d'un régime général en matière de reclassement professionnel (section III), l'instauration du droit à ce qui est appelé 'un ensemble de mesures' (sections IV et V) [...] » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 104).

L'instauration d'un tel régime était nécessaire compte tenu de l'arrêt de la Cour n° 125/2011 du 7 juillet 2011, par lequel le législateur était tenu d'abroger la discrimination entre les ouvriers et les employés :

« Après d'intenses négociations avec les partenaires sociaux, la ministre de l'Emploi a, le 5 juillet 2013, finalement dégagé une proposition de compromis. [...]

Le présent projet de loi a pour objectif de mettre en œuvre ce compromis. Il vise en grande partie à modifier la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans ses dispositions relatives aux délais de préavis et au jour de carence » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 4).

La proposition de compromis précitée, sur laquelle la loi attaquée est fondée, se composait de trois parties, soit une première partie qui comprenait le nouveau régime de licenciement reposant sur deux piliers, à savoir l'adaptation des délais de préavis et l'activation des travailleurs licenciés, une deuxième partie qui concernait le jour de carence et une troisième qui portait sur les mesures d'accompagnement.

B.17.2. En ce qui concerne l'article 92, attaqué, de la loi sur le statut unique, les travaux préparatoires mentionnent :

« L'employabilité durable dépend d'une bonne adéquation entre le travail d'une part et d'autre part [...] la santé, [...] la compétence et [...] la motivation du travailleur. Une attention à ce propos est nécessaire pendant toute la durée de travail, donc de 18 à 65 [ans].

L'employeur et le travailleur doivent donc œuvrer à l'employabilité tout au long de la carrière. Mais aussi spécifiquement au cours de la période de préavis et après la décision de rupture de la relation de travail, des actions sont possibles pour augmenter l'employabilité :

- Grâce aux services publics de l'emploi, les compétences des travailleurs peuvent être recensées, et sur base des connaissances et attentes, un trajet de carrière peut être dessiné. L'employeur peut y contribuer activement en accordant du temps au travailleur et en aidant dans le recensement des compétences;

- Grâce à une formation ciblée, les compétences manquantes du travailleur, nécessaires pour sa future carrière, peuvent être acquises. L'employeur peut soutenir le travailleur en accordant le temps nécessaire et via une intervention financière.

- Grâce à un outplacement un ensemble de mesures peuvent être offertes au travailleur. Celui-ci est fait sur mesure et nécessite une approche individuelle » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, pp. 51-52).

B.18. Comme il ressort de la formulation de la disposition attaquée, l'intervention du législateur se limite à instaurer un minimum de mesures visant à accroître l'employabilité, en tant qu'élément de l'ensemble des mesures en matière de licenciement destiné aux travailleurs licenciés. La mesure attaquée peut être considérée comme pertinente, compte tenu de l'objectif du législateur, à savoir améliorer l'employabilité du travailleur licencié, ce qui permettrait à celui-ci de trouver plus rapidement un nouveau travail et ce qui stimule le marché du travail et l'économie, et compte tenu du large pouvoir discrétionnaire du législateur en la matière.

L'instauration de l'ensemble de mesures en matière de licenciement, qui consiste en une indemnité compensatoire de préavis ou en un délai de préavis et en des mesures destinées à accroître l'employabilité, ne sert pas seulement l'intérêt général mais également l'intérêt du travailleur licencié. Les mesures visant à accroître l'employabilité doivent contribuer à ce que le travailleur licencié trouve un nouvel emploi.

De plus, le législateur a veillé à la proportionnalité de la mesure attaquée en limitant la part des mesures destinées à accroître l'employabilité au tiers de l'ensemble des mesures en matière de licenciement, d'une part, et en garantissant un minimum de 26 semaines de délai de préavis ou d'indemnité compensatoire de préavis, d'autre part.

B.19. Compte tenu de la large liberté d'appréciation dont le législateur dispose dans les matières socioéconomiques, celui-ci a réalisé un juste équilibre entre les intérêts des travailleurs licenciés et les intérêts de l'Etat dans le cadre de l'instauration d'un nouveau droit du licenciement. Le législateur n'a pas excédé sa marge d'appréciation en prévoyant pour les travailleurs licenciés un ensemble de mesures en matière de licenciement qui se compose, pour un tiers, de mesures destinées à augmenter leur employabilité.

Le premier moyen, en sa première branche, n'est pas fondé.

En ce qui concerne la violation du principe d'égalité (deuxième branche du premier moyen et première branche du second moyen)

B.20. Dans la deuxième branche du premier moyen et dans la première branche du second moyen, les parties requérantes allèguent la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que les travailleurs qui ont droit à un délai de préavis ou à une indemnité compensatoire de préavis d'au moins 30 semaines sont traités différemment des travailleurs qui ont droit à un délai de préavis plus court ou à une indemnité compensatoire de préavis moins élevée; la première catégorie de travailleurs doit obligatoirement utiliser l'ensemble de mesures en matière de licenciement, tandis que cette obligation ne s'applique pas à la seconde catégorie (article 92 de la loi sur le statut unique).

En outre, les travailleurs qui ont droit à une indemnité compensatoire de préavis de 30 semaines au moins sont traités différemment des travailleurs qui ont droit à un délai de préavis de 30 semaines au moins, étant donné que seule la première catégorie doit contribuer elle-même au financement de la procédure de reclassement professionnel (première branche du second moyen : articles 81 et 88 de la loi sur le statut unique).

B.21.1. Comme il a été observé en B.17.1, la modification du droit du licenciement était nécessaire eu égard à l'arrêt n° 125/2011 de la Cour. L'un des objectifs de la loi attaquée concerne le principe selon lequel le licenciement effectué par l'employeur ne doit plus impliquer purement et simplement une compensation financière pour la perte de l'emploi mais également l'accompagnement soutenu du travailleur vers un nouvel emploi.

B.21.2. Quant aux articles 81 et 88, attaqués, de la loi sur le statut unique, l'objectif du législateur était d'aider les travailleurs licenciés ayant acquis une ancienneté raisonnable à trouver un nouvel emploi :

« Cette mesure implique que, pour tous les travailleurs licenciés ayant acquis une ancienneté raisonnable, l'assistance de reclassement professionnel fait partie de l'ensemble de mesures. Le reclassement professionnel permet de retrouver plus vite un nouvel emploi. Il s'agit certainement d'un soutien bénéficiant aux travailleurs qui, après un certain nombre d'années dans la même fonction ou chez le même employeur, n'ont plus activement effectué de recherche sur le marché du travail et dont l'expérience est souvent devenue plus confinée. La compétence spécifique à un travail est établie solidement, les compétences générales et l'expérience de la sollicitation sont plutôt reléguées à l'arrière-plan et sont renforcées par le reclassement professionnel » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 49).

Les articles attaqués instaurent un droit complémentaire au reclassement professionnel pour les travailleurs qui, soit en vertu des nouvelles règles en matière de licenciement, soit en vertu des dispositions transitoires, ont droit à une indemnité compensatoire de préavis ou à un délai de préavis de 30 semaines au moins. Le législateur entend « activer » dans une certaine mesure l'indemnité de licenciement, en consacrant une partie de celle-ci au reclassement professionnel.

B.21.3. Par l'article 92, attaqué, de la loi sur le statut unique, le législateur souhaite accroître l'activation et l'utilisation du coût du licenciement pour améliorer l'employabilité des travailleurs. A cet effet, cet article dispose qu'au 1er janvier 2019 au plus tard, l'organe paritaire de chaque secteur d'activité doit conclure une convention collective de travail prévoyant que tous les travailleurs qui sont licenciés moyennant un délai de préavis ou une indemnité compensatoire de préavis de 30 semaines au moins ont droit à un délai de préavis ou à une indemnité compensatoire de préavis à concurrence des deux tiers de l'ensemble des mesures en matière de licenciement et, pour le tiers restant, à des mesures accroissant leur employabilité sur le marché du travail. Cette règle ne peut toutefois avoir pour effet que le délai de préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis soient inférieurs à 26 semaines.

Le reclassement professionnel constitue en l'espèce une partie des mesures destinées à accroître l'employabilité requises.

B.22.1. En ce qui concerne la deuxième branche du premier moyen, la différence de traitement repose sur un critère objectif, à savoir un délai de préavis ou une indemnité compensatoire de préavis de 30 semaines au moins.

Le législateur a employé un délai pour faire la distinction entre les travailleurs qui ont droit à un ensemble de mesures en matière de licenciement et les travailleurs qui n'ont pas droit à cet ensemble de mesures.

C'est le propre d'un délai de créer une différence de traitement entre les personnes qui atteignent ce délai, et celles qui ne l'atteignent pas.

Dans le cadre de son examen de la compatibilité d'un délai avec le principe d'égalité et de non-discrimination, la Cour doit tenir compte du fait que, lorsque le législateur décide d'instaurer un délai, il dispose en la matière d'une large marge d'appréciation.

B.22.2. Le critère de distinction précité n'est pas dénué de justification raisonnable, compte tenu des objectifs du législateur. En effet, l'instauration d'un droit au reclassement professionnel est destinée aux travailleurs ayant une certaine ancienneté, pour leur permettre de trouver rapidement un nouvel emploi. La perte des compétences générales au profit des connaissances spécifiques à la fonction augmente à mesure que l'ancienneté s'accroît.

Par ailleurs, il convient de constater que, contrairement au régime général de reclassement professionnel, le régime particulier de reclassement professionnel (articles 12 et suivants de la loi du 5 septembre 2001) ne dépend pas de la durée du préavis ou du montant de l'indemnité compensatoire de préavis mais seulement de l'âge du travailleur licencié. Dans le régime particulier, le droit au reclassement professionnel est accordé au travailleur qui, lors de son licenciement, est âgé de 45 ans ou plus, qui n'est pas licencié pour un motif grave et qui compte au moins un an d'ancienneté chez l'employeur qui le licencie. En conséquence, des travailleurs disposant d'un délai de préavis plus court ou d'une indemnité compensatoire de préavis moins élevée peuvent eux aussi avoir droit, dans certains cas, au reclassement professionnel.

B.22.3. Le premier moyen, en sa deuxième branche, n'est pas fondé.

B.23.1. En ce qui concerne la première branche du second moyen, il y a lieu de constater que, contrairement à ce qu'allègue le Conseil des ministres, les catégories de travailleurs à comparer, à savoir les travailleurs ayant droit à un délai de préavis de 30 semaines au moins et les travailleurs ayant droit à une indemnité compensatoire de préavis de 30 semaines au moins, sont comparables au regard de la mesure attaquée. Les deux catégories de travailleurs ont en effet droit à un ensemble de mesures en matière de licenciement qui se compose pour partie d'une indemnité compensatoire de préavis ou d'un délai de préavis et pour partie d'un reclassement professionnel.

Par ailleurs, la différence de traitement repose sur un critère objectif, à savoir le fait que le travailleur a droit à un délai de préavis ou à une indemnité compensatoire de préavis.

B.23.2. La différence de traitement est pertinente et raisonnablement justifiée, puisque les travailleurs dont le contrat de travail a été rompu moyennant un délai de préavis ne perçoivent pas d'indemnité compensatoire de préavis et qu'aucune valeur ne peut dès lors être portée en déduction de cette indemnité. En ce qui concerne ces travailleurs, le législateur a choisi d'appliquer une déduction sur le nombre de jours de congé accordés en vue de la recherche d'un nouvel emploi. Le législateur peut raisonnablement décider qu'une déduction opérée sur la rémunération qui leur est attribuée en contrepartie de prestations de travail qui, contrairement au cas des travailleurs qui perçoivent une indemnité compensatoire de préavis, sont toujours effectuées, imposerait une charge disproportionnée à ces travailleurs.

B.23.3. L'article 88 de la loi sur le statut unique, en vertu duquel le travailleur licencié dont le contrat de travail a été rompu moyennant une indemnité compensatoire de préavis a le choix jusqu'au 31 décembre 2015 d'accepter ou non l'offre de reclassement professionnel, est une disposition transitoire qui veille à ce que l'article 81 de la loi sur le statut unique ne s'applique pas immédiatement, et il ne saurait dès lors, contrairement à ce que prétendent les parties requérantes, être considéré comme renforçant l'éventuelle inégalité de traitement.

B.23.4. C'est en règle au législateur qu'il appartient d'apprécier si, lorsqu'il décide de modifier une législation, il est nécessaire ou opportun d'accompagner cette modification de mesures transitoires. Le principe d'égalité et de non-discrimination n'est violé que si le régime transitoire ou l'absence d'un tel régime entraîne une différence de traitement non

susceptible de justification raisonnable ou s'il est porté une atteinte excessive au principe de la confiance légitime.

Les travailleurs qui sont licenciés moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 30 semaines au moins peuvent, jusqu'au 31 décembre 2015, faire un choix, ce qui a pour effet que l'éventuelle inégalité de traitement résultera seulement de la décision personnelle de ces travailleurs, qui optent pour l'application à leur égard du régime général de reclassement professionnel.

B.23.5. Le second moyen, en sa première branche, n'est pas fondé.

En ce qui concerne la violation de l'article 23 de la Constitution, combiné avec l'article 4, point 4, de la Charte sociale européenne révisée (troisième branche du premier moyen)

B.24. Les parties requérantes estiment que l'article 92 de la loi sur le statut unique viole l'article 23 de la Constitution, combiné avec l'article 4, point 4, de la Charte sociale européenne révisée, au motif que les autorités publiques ne pourraient porter atteinte au niveau de protection acquis dans l'ordre juridique en matière de droits fondamentaux socioéconomiques, alors que la mesure supplémentaire octroyant un ensemble de mesures en matière de licenciement, qui doit se composer, à partir de 2019, d'un tiers au moins de mesures visant à accroître l'employabilité, jointe à l'uniformisation des délais de préavis et des indemnités compensatoires de préavis, affecterait sensiblement le niveau de protection des employés.

B.25.1. L'article 23 de la Constitution dispose :

« Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine.

A cette fin, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent, en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux et culturels, et déterminent les conditions de leur exercice.

Ces droits comprennent notamment :

1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective;

[...] ».

B.25.2. L'article 4, point 4, de la Charte sociale européenne révisée dispose :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent :

[...]

4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi;

[...] ».

B.26. L'article 23, alinéa 1er, de la Constitution prévoit que chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine et l'alinéa 3, 1°, inscrit, parmi les droits économiques, sociaux et culturels, « le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables ». Ces dispositions ne précisent pas ce qu'impliquent ces droits dont seul le principe est exprimé, chaque législateur étant chargé de les garantir, conformément à l'article 23, alinéa 2, « en tenant compte des obligations correspondantes ».

Bien qu'il découle de l'article 4, point 4, de la Charte sociale européenne révisée que la rémunération équitable garantie par cette Charte comprend « un délai de préavis raisonnable », c'est à nouveau au législateur compétent qu'il appartient de préciser le contenu de cette obligation.

B.27. En matière de conditions de travail et de rémunération équitables, l'article 23 de la Constitution contient une obligation de *standstill* qui interdit au législateur compétent de réduire significativement le degré de protection offert par la législation applicable, sans qu'existent pour ce faire des motifs d'intérêt général.

B.28. L'application de l'article 92 de la loi sur le statut unique n'est pas de nature à réduire significativement le niveau de protection offert aux travailleurs licenciés. C'est en effet conformément à l'article 81 de la loi sur le statut unique que le travailleur licencié a droit à un ensemble de mesures en matière de licenciement, se composant d'une procédure de reclassement professionnel et d'une indemnité compensatoire de préavis ou d'un délai de préavis. La mise en œuvre de l'article 92 de la loi sur le statut unique par le biais de conventions collectives de travail a seulement pour conséquence qu'un tiers des mesures en matière de licenciement consistera en des mesures destinées à augmenter l'employabilité, l'ensemble des mesures en matière de licenciement étant cependant équivalent.

En ce qui concerne la violation du principe de la loyauté fédérale (moyen nouveau du Gouvernement wallon)

B.29. Le Gouvernement wallon estime que les dispositions attaquées violent le principe de la loyauté fédérale, garanti par l'article 143, § 1er, de la Constitution, en ce que les dispositions attaquées seraient en effet susceptibles d'avoir une incidence importante sur le budget des régions, lesquelles doivent, à la suite de la sixième réforme de l'Etat, désormais assumer le coût du reclassement professionnel. Comme l'article 92 de la loi sur le statut unique confère une totale liberté aux partenaires sociaux, il ne saurait être exclu que les régions doivent rembourser, en tout ou en partie, le coût du reclassement professionnel.

En outre, le Gouvernement wallon fait valoir, dans la seconde branche du moyen nouveau, que le législateur fédéral n'aurait en tout état de cause pas pu agir unilatéralement dans ce domaine de compétence, compte tenu de l'obligation de concertation figurant à l'article 6, § 3bis, 1°, de la loi spéciale du 8 août 1980, en matière d'« initiatives concernant les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi non occupés ».

B.30.1. L'article 143, § 1er, de la Constitution dispose :

« Dans l'exercice de leurs compétences respectives, l'Etat fédéral, les communautés, les régions et la Commission communautaire commune agissent dans le respect de la loyauté fédérale, en vue d'éviter les conflits d'intérêts ».

B.30.2. Le principe de la loyauté fédérale, selon les travaux préparatoires de cet article de la Constitution, implique, pour l'autorité fédérale et pour les entités fédérées, l'obligation de ne pas perturber l'équilibre de la construction fédérale dans son ensemble, lorsqu'elles exercent leurs compétences; il signifie davantage que l'exercice de compétences : il indique dans quel esprit cela doit se faire (*Doc. parl.*, Sénat, S.E. 1991-1992, n° 100-29/2).

B.30.3. Le principe de la loyauté fédérale, lu en combinaison avec les principes du raisonnable et de la proportionnalité, signifie que chaque législateur est tenu, dans l'exercice de sa propre compétence, de veiller à ce que, par son intervention, l'exercice des compétences des autres législateurs ne soit pas rendu impossible ou exagérément difficile.

B.31.1. Comme il est dit en B.11.4, les dispositions attaquées ressortissent à la sphère du droit du travail, pour lequel le législateur fédéral était et reste compétent.

De plus, les articles attaqués ne contiennent aucune réglementation relative au remboursement des frais de reclassement professionnel à l'employeur; ils ont seulement instauré un droit à un ensemble de mesures en matière de licenciement, dont le reclassement professionnel doit faire partie.

B.31.2. L'introduction, par le législateur fédéral, des dispositions attaquées ne rend pas impossible ou exagérément difficile l'exercice des compétences des législateurs régionaux.

B.31.3. Le moyen, en sa première branche, n'est pas fondé.

B.32.1. En ce qui concerne la seconde branche du moyen, l'article 6, § 3*bis*, 1°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles dispose :

« Une concertation associant les Gouvernements concernés et l'autorité fédérale concernée a lieu pour :

1° l'échange d'informations entre les services de formation, de chômage et de placement, ainsi que les initiatives concernant les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi non occupés ».

B.32.2. Pour les motifs mentionnés en B.11.4 et en B.31, les dispositions attaquées relèvent du droit du travail, pour lequel seule l'autorité fédérale est compétente en vertu de l'article 6, § 1er, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980. Les dispositions attaquées ne portent pas atteinte aux compétences des régions en matière de programmes de remise au travail pour des demandeurs d'emploi inoccupés, étant donné qu'elles instaurent seulement un droit à un ensemble de mesures en matière de licenciement pour des travailleurs ayant une certaine ancienneté, une partie de cet ensemble de mesures devant consister en une procédure de reclassement professionnel. Les articles attaqués n'ont dès lors pas trait au placement proprement dit de demandeurs d'emploi, ni aux programmes de remise au travail développés par les régions.

B.32.3. Le moyen, en sa seconde branche, n'est pas fondé.

Par ces motifs,

la Cour

rejette le recours.

Ainsi rendu en langue néerlandaise, en langue française et en langue allemande, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 25 juin 2015.

Le greffier,

Le président,

F. Meersschaut

A. Alen