
L'INFLUENCE DU DROIT CONSTITUTIONNEL SUR LE DROIT SOCIAL

Egalité, légalité, standstill

Pierre Joassart
Avocat
Assistant à l'UCL et à
l'ULB

GERARD & ASSOCIES

36, Boulevard du Souverain
1170 Bruxelles
02 / 644 06 52
Pierre.joassart@gerard.be

1) Le principe d'égalité et de non discrimination

1) L'application verticale: la distinction ouvrier/employé

- 1993 : premier arrêt de la Cour d'arbitrage : 56/93 du 8 juillet 1993 :

« (...) il y a lieu (...) de tenir compte du fait que ce qui reste de la distinction en cause (...) s'explique par le poids de l'histoire. (...) Il s'ensuit que le processus d'effacement de l'inégalité dénoncée, entamé depuis des décennies, ne peut être que progressif. Le fait qu'il serait injustifié d'instituer aujourd'hui une telle distinction ne suffit pas pour justifier sa brusque abolition. »

-
- 2001 : deuxième arrêt de la Cour d'arbitrage : 84/2001 du 21 juin 2001 (licenciement abusif de l'ouvrier) :

« Loin de créer une inégalité, le législateur, en matière de stabilité d'emploi, n'a introduit une différence de traitement que dans le souci d'en compenser une autre, celle qui privilégie les employés quant aux délais de préavis »

-
- 2011 : troisième arrêt de la Cour constitutionnelle : 125/2011 du 7 juillet 2011 :

« Le temps dont peut disposer le législateur pour remédier à une situation jugée inconstitutionnelle n'est cependant pas illimité. L'objectif d'une harmonisation progressive des statuts des ouvriers et des employés ne justifie plus, dix-huit ans après (...), que certaines différences de traitement, (...) puissent encore être longtemps maintenues, perpétuant ainsi une situation d'inconstitutionnalité manifeste. »

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE L'ARRÊT DU 7 JUILLET 2011 ?

- Ne concerne formellement que les délais de préavis et le jour de carence (mais effet d'entraînement)
- Jusqu'au 8 juillet 2013 : aucune conséquence
- Intervention législative au plus tard le 8 juillet 2013 (possibilité d'échelonnement ?)

-
- Pas d'intervention législative à cette date :
 - Effet « relatif renforcé »
 - Pas de conséquences, à l'heure actuelle, sur les autres matières
 - Ne s'applique qu'aux jours de carence et licenciements survenant à partir du 9 juillet 2013
 - Levelling-up en faveur des ouvriers
 - Quid démission et licenciement abusif ?
 - Responsabilité civile de l'Etat belge

QUELS SONT LES ENJEUX POSTERIEURS A L'HARMONISATION DES DELAIS DE PREAVIS ET DU JOUR DE CARENCE ?

- Problématique du licenciement abusif des ouvriers (art. 63 de la L.C.T.):
 - Rappel: 3 motifs acceptés – charge de la preuve – indemnisation forfaitaire
 - Logiquement: devrait être supprimé (cfr. Arrêt C.A. du 21 juin 2001 n° 84/2001) puisque ne « compense » plus la différence de délais de préavis

-
- Mais arrêt Cour E.D.H. du 10 juillet 2012 (K.M.C. c. Hongrie):
 - Travailleur licencié « sans motif »
 - Violation du droit à un recours effectif (art. 6 C.E.D.H.)
 - Intégration de la convention de l'OIT n° 158, de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE et de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, même si pas ratifiés par la Belgique
 - Conséquence: motivation du licenciement (3 motifs) – (droit de se défendre avant le licenciement) – partage de la charge de la preuve – indemnité « adéquate »

2) L'application horizontale du principe d'égalité

- Application des articles 10 et 11 de la Constitution aux relations « employeur/travailleurs »
- Interdiction de discriminer « hors critères prohibés » par les lois du 10 mai 2007

1. Applicabilité

- Reconnaissance d'un effet direct horizontal par la Cour constitutionnelle :
- C. Const., 2 avril 2009, n° 64/2009 :

« Même lorsqu'il s'agit de relations entre personnes privées, le législateur ne pourrait déroger à l'interdiction des discriminations, expressément garantie par les articles 10 et 11 de la Constitution, l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. L'adoption d'une liste fermée ne pourrait donc en aucun cas être interprétée comme autorisant des discriminations pour des motifs ne figurant pas dans la liste. »

-
- C. Const., 12 février 2009, n° 17/2009 :

« Le critère déterminant pour être soumis à l'interdiction de discrimination n'est donc pas l'action normative, mais la position dominante, en fait ou en droit, qu'occupe une personne dans les relations juridiques et qui lui donne l'occasion de porter atteinte de manière discriminatoire aux droits d'autrui.»

-
- Mais refus de reconnaître une application horizontale par Cass., 29 mars 2010, *J.T.T.*, 2010, p. 241 :

« Le principe de l'égalité consacré à l'article 10 de la Constitution et le principe de la non-discrimination consacré à l'article 11 de la Constitution régissent les relations de droit public entre les pouvoirs publics et les citoyens.

Ils n'impliquent aucune obligation directe entre les citoyens et ne sont pas directement applicables aux relations de travail entre une institution publique et ses travailleurs.»

2. Critères d'appréciation du caractère justifiable de la différence de traitement :

- Comparabilité
- Objectif (légitime) poursuivi
- Objectivité
- Pertinence
- Proportionnalité

3. Conséquence d'une discrimination :

- Effet de levelling-up ?

« *En l'absence d'intervention législative, la « réparation » à l'égard de la catégorie discriminée ne peut qu'avoir pour effet de lui accorder le droit ou l'avantage en cause. Cette nécessité peut avoir pour conséquence logique que l'action du juge devient créatrice d'un droit qui n'existait pas, du moins pas pour telle catégorie de personnes, avant son intervention.* » (B. RENAULD et S. VAN DROOGHENBROECK)

- Application pratique

- 1) Risque de discrimination ouvriers/employés en termes de rémunération (sans possibilité de moduler les effets dans le temps)

- 2) Autres formes de différences de traitement

2) Le principe de légalité

- Les ingérences à certains droits fondamentaux ne peuvent être prévu que par une loi.
- Lorsque la Constitution fait référence à la « loi », il s'agit d'une loi au sens législatif :

« en plaçant la protection de la vie privée sous la sauvegarde de la loi elle-même, le constituant a entendu que les cas et conditions dans lesquels il pourrait y être porté atteinte soient soumis à la décisions d'assemblées délibérantes démocratiquement élues »

(C. Const., 21 décembre 2004, n° 202/2004 ; 26 juin 2008, n°95/2008)

-
- Arrêt de la Cour de cassation du 29 septembre 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 464, note M. L. WANTIEZ :

« *La liberté d'exercer une activité professionnelle rémunérée ne peut subir d'autres restrictions que celles qui sont prévues par une loi* »

- Conséquences : nullités des dispositions non législatives (dispositions réglementaires ou conventionnelles, ...) contenant une ingérence dans un droit fondamental constitutionnel.

-
- Conséquences : nullités des dispositions non législatives (dispositions réglementaires ou conventionnelles,...) contenant une ingérence dans un droit fondamental constitutionnel.
 - S'applique à différentes dispositions constitutionnelles : art. 22 (droit à la vie privée), art. 23 (droit au travail), ...
 - Difficile combinaison avec l'intervention des partenaires sociaux.

- Applications :

- 1) Clauses de non-concurrence d'indépendants ;

- 2) Délais de préavis dérogatoires ?

- 3) Chômage ?

3) L'effet de standstill

- Interdiction de procéder à une régression significative par rapport à un niveau de protection des droits qui a été acquis dans le passé et ce, sans justification raisonnable.

-
- Critères :
 - Diminution d'un droit fondamental assorti d'un effet de standstill
 - Recul significatif
 - Point de comparaison : cliquet mobile ou fixe
 - But légitime
 - Proportionnalité

-
- Application :
 - Délai de préavis des employés
 - Traitement du fonctionnaire ?
 - Allocations de chômage ?

Conclusion

- Influence déterminante à l'égard de la distinction ouvrier/employé
- Développement croissant du principe d'égalité
- Influence des principes de légalité et de standstill
- Prochaine influence majeure : la répartition des compétences