



RAAD VAN STATE afdeling Wetgeving

advies 52.074/1
52.075/1
52.076/1
van 11 oktober 2012

over

- een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden tewerkgesteld door de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de steenbakkerij (P.C. 114) ressorteren’ (52.074/1);

- een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (P.C. 126) ressorteren’ (52.075/1);

- een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor werklieden met een erkenning als havenarbeider van het algemeen contingent in vast dienstverband, met uitzondering van de Ceelbazen, Chef-Markeeders, Assistent-Chef-Markeeders en Conterbazen, van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen, “Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen” genaamd, ressorteren (P.S.C. 301.01)’ (52.076/1)

CONSEIL D’ÉTAT section de législation

avis 52.074/1
52.075/1
52.076/1
du 11 octobre 2012

sur

- un projet d’arrêté royal ‘fixant les délais de préavis pour les ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l’industrie des briques (C.P. 114)’ (52.074/1) ;

- un projet d’arrêté royal ‘fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l’ameublement et de l’industrie transformatrice du bois (C.P. 126)’ (52.075/1) ;

- un projet d’arrêté royal ‘fixant les délais de préavis pour les ouvriers reconnus en tant qu’ouvrier portuaire du contingent général en service fixe, à l’exception des chefs de bordée (ceelbazen), chefs-marqueurs, assistants chefs-marqueurs et contremaîtres (conterbazen), des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le port d’Anvers, dénommée « Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen » (S.C.P. 301.01)’ (52.076/1)

Op 20 september 2012 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over:

- een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden tewerkgesteld door de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de steenbakkerij (P.C. 114) ressorteren' (52.074/1);
- een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (P.C. 126) ressorteren' (52.075/1);
- een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor werklieden met een erkenning als havenarbeider van het algemeen contingent in vast dienstverband, met uitzondering van de Ceelbazen, Chef-Markeerders, Assistent-Chef-Markeerders en Conterbazen, van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen, "Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen" genaamd, ressorteren (P.S.C. 301.01)' (52.076/1).

De ontwerpen zijn door de eerste kamer onderzocht op 11 oktober 2012. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Jo BAERT en Wilfried VAN VAERENBERGH, staatsraden, Marc RIGAUX, assessor, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Nathalie VAN LEUVEN, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried VAN VAERENBERGH, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 11 oktober 2012.

*

Le 20 septembre 2012, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur :

- un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des briques (C.P. 114)' (52.074/1) ;
- un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (C.P. 126)' (52.075/1) ;
- un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les ouvriers reconnus en tant qu'ouvrier portuaire du contingent général en service fixe, à l'exception des chefs de bordée (ceelbazen), chefs-marqueurs, assistants chefs-marqueurs et contremaîtres (conterbazen), des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le port d'Anvers, dénommée « Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen » (S.C.P. 301.01)' (52.076/1).

Les projets ont été examinés par la première chambre le 11 octobre 2012. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Jo BAERT et Wilfried VAN VAERENBERGH, conseillers d'État, Marc RIGAUX, assesseur, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Nathalie VAN LEUVEN, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried VAN VAERENBERGH, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 11 octobre 2012.

*

STREKKING EN RECHTSGROND VAN DE ONTWERPEN

1. De om advies voorgelegde ontwerpen van koninklijk besluit strekken ertoe om voor de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de steenbakkerij (52.074/1), het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (52.075/1) en het Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen (52.076/1), te voorzien in specifieke opzeggingstermijnen die verband houden met de in de onderneming verworven anciënniteit, waarbij bovendien rekening wordt gehouden met de datum waarop de uitvoering van de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen (52.074/1 en 52.075/1).

2. Uit het eerste lid van de aanhef van de ontwerpen blijkt dat rechtsgrond ervoor wordt gezocht in artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten'. Wat die wetsbepaling betreft, dient te worden verwezen naar de opmerking die de Raad van State, afdeling Wetgeving, reeds in tal van adviezen heeft gemaakt nopens de mate waarin ze rechtsgrond kan bieden voor het vaststellen van specifieke opzeggingstermijnen die enkel verband houden met de verworven anciënniteit.¹ Er dient dan ook een voorbehoud te worden gemaakt bij het invoeren van die bepaling als rechtsgrond voor het ontwerp.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKINGEN

3. Artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest luidt:

“Teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht op een billijke beloning te waarborgen, verbinden de Partijen zich:

(...)

4. het recht van alle werknemers op een redelijke opzeggingstermijn bij beëindiging van hun dienstbetrekking te erkennen”.²

De vraag rijst in hoeverre de ontworpen regelingen in overeenstemming kunnen worden geacht met artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest. Met betrekking tot de thans van kracht zijnde wettelijke regeling wordt in het rapport met conclusies over België van het Europees Comité voor sociale rechten van december 2010 immers het volgende gesteld:

“Nevertheless, the Committee notes that some categories of employees are left without adequate protection, as the maximum statutory notice period provided by the Employment Contracts Act is not in conformity with the Article 4, § 4 of the Revised Charter. Namely, 28 days notice is insufficient for workers with three or more years

¹ Zie bijvoorbeeld advies 50.657/1 van 13 december 2011 over het ontwerp dat geleid heeft tot het koninklijk besluit van 4 maart 2012 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (P.C. 126) ressorteren'.

² Europees Sociaal Handvest (herzien); zie de wet van 15 maart 2002 'houdende instemming met het herziene Europees Sociaal Handvest en met de Bijlage, gedaan te Straatsburg op 3 mei 1996', B.S. 10 mei 2004.

service (Conclusions XIV, Malta) and 56 days for workers with ten years service and more (Conclusions XIV-2, Italy).³”

Rekening houdende met deze conclusie, kan worden betwijfeld of de termijn van zesenvijftig dagen, wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaar anciënniteit in de onderneming tellen (artikel 3 van het ontwerp 52.074/1), als redelijk kan worden beschouwd in de zin van artikel 4, 4 van het Handvest. Hetzelfde geldt voor de termijn van achtentwintig dagen, wat de werklieden betreft die minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming tellen (artikel 3 van het ontwerp 52.075/1), voor de termijn van tweeëndertig dagen, wat de werklieden betreft die minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming tellen (artikel 5 van het ontwerp 52.075/1) en voor de termijn van tweeëndertig dagen, wat de werklieden betreft die minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming tellen (artikel 3 van het ontwerp 52.076/1).

4.1. In de ontwerpen 52.074/1 en 52.075/1 wordt voorzien in verschillende opzegtermijnen, naargelang de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vóór of vanaf 1 januari 2012 (52.074/1) of vóór of vanaf 1 januari 2013 (52.075/1) is aangevangen. Het ontwerp 52.076/1 is enkel van toepassing op de werknemers waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is aangevangen vanaf 1 januari 2012.

4.2. Vraag is of het verschil in behandeling dat uit die regelingen voortvloeit verenigbaar is met het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en niet-discriminatie.

4.2.1. Wat betreft de ontwerpen 52.074/1 en 52.076/1 zou ter verantwoording daarvan kunnen worden aangevoerd dat dit verschil rechtstreeks voortvloeit uit het onderscheid dat tussen de twee categorieën van werknemers wordt gemaakt in de wet van 3 juli 1978, na de wijziging ervan bij de wet van 12 april 2011⁴. Met betrekking tot dat verschil in behandeling merkte de Raad van State, afdeling Wetgeving, evenwel het volgende op:

“De ontworpen maatregelen doen bovendien, wat de ontslagregeling betreft, een nieuw verschil in behandeling ontstaan tussen de categorieën van arbeiders en van bedienden onderling, al naargelang de uitvoering van de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór of aanvangt vanaf 1 januari 2012. In het eerste geval blijft de huidige regeling van toepassing, in het tweede geval is de nieuw ontworpen regeling van toepassing. De invoering van dit verschil in behandeling kan bezwaarlijk worden opgevat als een in de tijd beperkte overgangsmaatregel, nu moet worden aangenomen dat bijvoorbeeld werknemers waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst een aanvang neemt net vóór 1 januari 2012 en die ononderbroken bij dezelfde werkgever worden tewerkgesteld, nog gedurende een lange tijdsspanne onder de huidige regeling zullen vallen. Behoudens eventueel latere maatregelen in de richting van een verdere harmonisatie tussen de huidige en de nieuwe regeling, waardoor de thans ontworpen maatregel wel degelijk zou kunnen worden opgevat als een in de tijd beperkte overgangsmaatregel, lijkt dit nieuw ingevoerde verschil in behandeling moeilijk te kunnen worden verantwoord.

³ European social charter (revised), European Committee for social rights, Conclusions.

⁴ Wet van 12 april 2011 ‘houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord’.

Gelet hierop, is het zeer de vraag of de thans ontworpen maatregelen – en het gebrek aan andere maatregelen – in overeenstemming kunnen worden geacht met de hiervoor geschetste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof.⁵ Het verdient aanbeveling in de memorie van toelichting dienaangaande een verantwoording op te nemen, waarbij bijvoorbeeld wordt aangegeven in welk ruimer kader de thans ontworpen maatregelen desgevallend moeten worden gesitueerd en op welke wijze de wetgever door deze en latere maatregelen geleidelijk beoogt te komen tot een volledige harmonisering van het arbeids- en sociaalrechtelijk statuut van de onderscheiden categorieën van werknemers, waarbij eventuele verschillen in behandeling niet langer zijn gebaseerd op het criterium van de aard van het werk dat door het Grondwettelijk Hof als niet objectief en redelijk te verantwoorden is bestempeld.”⁶

Eveneens in verband met de door de wet van 12 april 2011 op het vlak van de opzeggingstermijnen in de wet van 3 juli 1978 aangebrachte wijzigingen stelde het Grondwettelijk Hof dat “[de wet van 12 april 2011] getuigt van de uitdrukkelijke wil van de wetgever om stapsgewijs een verdere harmonisatie van de statuten van bedienden en arbeiders tot stand te brengen”.⁷ Op grond van hetzelfde arrest dient die verdere harmonisatie te worden gerealiseerd tegen uiterlijk 13 juli 2013.

Uit hetgeen voorafgaat volgt dat voor het onderscheid dat wordt gemaakt tussen arbeiders op het vlak van de opzeggingstermijnen, naargelang de uitvoering van de arbeidsovereenkomst een aanvang neemt vóór of vanaf 1 januari 2012, bezwaarlijk steun kan worden gevonden in het door de wet van 12 april 2011 in de wet van 3 juli 1978 ingevoerde onderscheid, nu het zeer de vraag is of laatstgenoemd onderscheid gehandhaafd kan blijven in het licht van het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en niet-discriminatie. Aangezien voor het gemaakte onderscheid geen andere verantwoording voorhanden lijkt te zijn, dient dan ook op dat punt een ernstig voorbehoud te worden gemaakt bij de ontworpen regeling.

4.2.2. Die conclusie geldt *a fortiori* voor het onderscheid dat in het ontwerp 52.075/1 wordt gemaakt naargelang de uitvoering van de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór of vanaf 1 januari 2013, nu van dat onderscheid zelfs geen spoor is terug te vinden in de wet van 3 juli 1978.

4.3. Overeenkomstig artikel 1, tweede lid, van het ontwerp 52.074/1 is die regeling niet van toepassing op de N.V. Scheerders-Van Kerckhove's Verenigde Fabrieken te Sint-Niklaas en op de werklieden die er zijn tewerkgesteld. Het is niet duidelijk welke motieven hieraan ten grondslag liggen. In elk geval dient het verschil in behandeling dat eruit voortvloeit te kunnen worden verantwoord in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel.

⁵ Zie onder 1.2 van het aangehaalde advies de verwijzing naar GwH 8 juli 1993, nr. 56/93, B.6.2.1, B.6.3.1, B.6.3.2 en GwH 21 juni 2001, nr. 84/2001, B.4.

⁶ Adv.RvS 49.323/1, 3 maart 2011, over het voorontwerp dat later de wet van 12 april 2011 is geworden, *Parl.St.* Kamer 2010-2011, 53-1322/01, 54.

⁷ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, B.3.3.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Ontwerp 52.075/1

5. In de artikelen 3, § 2, en 5, § 2, van het ontwerp dient ook te worden bepaald welke opzeggingstermijn geldt ingeval de werknemer minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming telt.

6. De regeling die het voorwerp is van het ontwerp 52.075/1 treedt in werking de dag waarop het ontworpen besluit in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt (artikel 8 van het ontwerp).

Tenzij er een specifieke reden voorhanden is om af te wijken van de gebruikelijke regels van inwerkingtreding van besluiten, dient te worden afgezien van de onmiddellijke inwerkingtreding, zodat eenieder over een redelijke termijn beschikt om kennis te nemen van de nieuwe regels.

*

PORTÉE ET FONDEMENT JURIDIQUE DES PROJETS

1. Les projets d'arrêtés royaux soumis pour avis ont pour objet de prévoir, pour les ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des briques (52.074/1), à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (52.075/1) et au « Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen » (52.076/1), des délais de préavis spécifiques liés à l'ancienneté acquise dans l'entreprise, qui tiennent compte, en outre, de la date à laquelle l'exécution du contrat de travail a débuté (52.074/1 et 52.075/1).

2. Il se déduit du premier alinéa du préambule des projets que leur fondement juridique est recherché à l'article 61, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail'. En ce qui concerne cette disposition législative, il y a lieu de rappeler l'observation que le Conseil d'État, section de législation, a déjà formulée dans de nombreux avis quant à savoir dans quelle mesure elle peut procurer un fondement juridique à la fixation de délais de préavis spécifiques qui sont uniquement liés à l'ancienneté acquise dans l'entreprise¹. Il convient donc d'émettre une réserve au sujet de l'adéquation de cette disposition comme fondement juridique du projet.

¹ Voir par exemple l'avis 50.657/1 du 13 décembre 2011 sur le projet devenu l'arrêté royal du 4 mars 2012 'fixant les délais de préavis pour les [ouvriers des] entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (C.P. 126)'.

EXAMEN DU TEXTE

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

3. L'article 4, 4, de la Charte sociale européenne dispose :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties contractantes 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 »².

Reste à savoir dans quelle mesure les régimes en projet peuvent être considérés comme conformes à l'article 4, 4, de la Charte sociale européenne. Concernant le régime actuellement en vigueur, les conclusions du rapport au sujet de la Belgique du Comité européen des droits sociaux de décembre 2010 mentionnent ce qui suit :

« Néanmoins, le Comité considère que certaines catégories de travailleurs ne sont pas couverts de manière adéquate compte tenu du fait que le socle minimal garanti par la loi relative aux contrats de travail n'est pas conforme à l'article 4 § 4 de la Charte révisée. Il s'agit notamment d'un préavis de 28 jours qui n'est pas raisonnable pour le travailleur qui a trois ans et plus d'ancienneté (Conclusions XIV, Malte) et 56 jours pour le travailleur qui a dix ans (lire : ans) et plus d'ancienneté (Conclusions XIV-2 Italie)³ ».

Compte tenu de cette conclusion, on peut se demander si le délai de cinquante-six jours, en ce qui concerne les ouvriers comptant de dix ans à moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise (article 3 du projet 52.074/1), peut être considéré comme étant raisonnable au sens de l'article 4, 4, de la Charte. Il en va de même pour le délai de vingt-huit jours, en ce qui concerne les ouvriers comptant moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise (article 3 du projet 52.075/1), pour le délai de trente-deux jours, en ce qui concerne les ouvriers comptant moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise (article 5 du projet 52.075/1) et pour le délai de trente-deux jours, en ce qui concerne les ouvriers comptant moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise (article 3 du projet 52.076/1).

4.1. Les projets 52.074/1 et 52.075/1 prévoient des délais de préavis différents selon que l'exécution du contrat de travail a débuté avant ou à partir du 1^{er} janvier 2012 (52.074/1) ou avant ou à partir du 1^{er} janvier 2013 (52.075/1). Le projet 52.076/1 ne s'applique qu'aux ouvriers dont l'exécution du contrat de travail a débuté à partir du 1^{er} janvier 2012.

4.2. La question se pose de savoir si la différence de traitement résultant de ces régimes est compatible avec le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination.

² Charte sociale européenne (révisée); voir la loi du 15 mars 2002 portant assentiment à la Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, faites à Strasbourg le 3 mai 1996', *M.B.* 10 mai 2004.

³ Charte sociale européenne (révisée), Comité européen des Droits sociaux, Conclusions.

4.2.1. En ce qui concerne les projets 52.074/1 et 52.076/1, il pourrait être invoqué à titre de justification de cette différence qu'elle découle directement de la distinction qui est faite entre les deux catégories de travailleurs dans la loi du 3 juillet 1978, après sa modification par la loi du 12 avril 2011⁴. Au sujet de cette différence de traitement, le Conseil d'État, section de législation, a toutefois observé ce qui suit :

« En outre, en ce qui concerne le régime de licenciement, les mesures en projet instaurent une nouvelle distinction entre les catégories d'ouvriers et d'employés, selon que l'exécution du contrat de travail a commencé avant le 1^{er} janvier 2012 ou à partir de cette date. Dans le premier cas, le régime actuel reste en vigueur, dans le second, c'est le nouveau régime qui est applicable. L'instauration de cette différence de traitement peut difficilement être regardée comme une mesure transitoire limitée dans le temps, puisqu'il faut supposer que, par exemple, les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail commence à courir juste avant le 1^{er} janvier 2012 et qui sont occupés de manière ininterrompue chez le même employeur, seront encore soumis au régime actuel pour une longue période. Sous réserve de l'adoption future d'éventuelles mesures visant à poursuivre l'harmonisation entre le régime actuel et le nouveau régime, qui permettrait de concevoir effectivement la mesure actuellement en projet comme une mesure transitoire limitée dans le temps, cette différence de traitement nouvellement instaurée paraît difficilement justifiable.

Pour cette raison, il n'est pas du tout certain que les mesures actuellement en projet – et l'absence d'autres mesures – puissent être jugées conformes à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle évoquée ci-dessus⁵. Il est recommandé d'insérer une justification à cet égard dans l'exposé des motifs, en précisant par exemple le cadre plus large dans lequel situer éventuellement les mesures actuellement en projet et la manière dont le législateur entend parvenir, par l'adoption de ces mesures et de mesures ultérieures, à une harmonisation complète du statut des différentes catégories de travailleurs du point de vue du droit du travail et du droit social, les différences de traitement éventuelles ne reposant plus sur le critère de la nature du travail, dont la Cour constitutionnelle a jugé qu'il ne pouvait se justifier de manière objective et raisonnable »⁶.

En ce qui concerne également les modifications apportées à la loi du 3 juillet 1978 par la loi du 12 avril 2011 en matière de délais de préavis, la Cour constitutionnelle a estimé que « [la loi du 12 avril 2011] témoigne de la volonté expresse du législateur de poursuivre, par étapes, l'harmonisation du statut des employés et des ouvriers »⁷. Sur la base de ce même arrêt, l'harmonisation doit être achevée pour le 13 juillet 2013 au plus tard.

Il ressort de ce qui précède que la distinction qui est faite entre les travailleurs en matière de délais de préavis selon que l'exécution du contrat de travail a débuté avant ou à partir du 1^{er} janvier 2012 peut difficilement trouver appui dans la distinction introduite dans la loi du 3 juillet 1978 par la loi du 12 avril 2011, puisqu'il est fort douteux que cette dernière distinction

⁴ Loi du 12 avril 2011 'modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel'.

⁵ Voir au 1.2 de l'avis cité la référence à C.C., 8 juillet 1993, n° 56/93, B.6.2.1, B.6.3.1, B.6.3.2 et C.C., 21 juin 2001, n° 84/2001, B.4.

⁶ Avis C.E. 49.323/1 du 3 mars 2011 sur un avant-projet devenu la loi du 12 avril 2011, *Doc. parl.*, Chambre, 2010-2011, 53-1322/01, 54.

⁷ C.C., 7 juillet 2011, n° 125/2011, B.3.3.

puisse être maintenue à la lumière du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination. Étant donné que la distinction opérée ne semble pas pouvoir se justifier autrement, le Conseil d'État se doit donc d'émettre une sérieuse réserve sur ce point du régime en projet.

4.2.2. Cette conclusion vaut *a fortiori* pour la distinction qui est faite dans le projet 52.075/1 selon que l'exécution du contrat de travail a débuté avant ou à partir du 1^{er} janvier 2013, puisque l'on ne trouve même pas de trace de cette distinction dans la loi du 3 juillet 1978.

4.3. Conformément à l'article 1^{er}, alinéa 2, du projet 52.074/1, ce régime ne s'applique pas à la S.A. Scheerders-Van Kerckhove's Verenigde Fabrieken à Saint-Nicolas et aux ouvriers qui y sont occupés. On n'aperçoit pas les motifs qui sous-tendent cette disposition. En tout cas, la différence de traitement qui en découle doit pouvoir être justifiée à la lumière du principe constitutionnel d'égalité.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Projet 52.075/1

5. Aux articles 3, § 2, et 5, § 2, du projet, on précisera également quel délai de préavis est applicable quand l'ouvrier compte moins de vingt années d'ancienneté dans l'entreprise.

6. Le régime qui fait l'objet du projet 52.075/1 entre en vigueur le jour de la publication de l'arrêté en projet au *Moniteur belge* (article 8 du projet).

Sauf s'il existe un motif particulier justifiant de déroger aux règles habituelles d'entrée en vigueur des arrêtés, il s'impose de renoncer à l'entrée en vigueur immédiate afin de permettre à chacun de disposer d'un délai raisonnable pour prendre connaissance des nouvelles règles.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Wim GEURTS

Marnix VAN DAMME