

**AVIS N° 2.390**

**Séance du mardi 28 novembre 2023**

Délai de préavis réduit pour les travailleurs qui ont atteint l'âge légal de la pension – Proposition de loi

\*\*\*

3.465

## **AVIS N° 2.390**

### **Délai de préavis réduit pour les travailleurs qui ont atteint l'âge légal de la pension – Proposition de loi**

Par lettre du 16 juin 2023, madame É. Tillieux, présidente de la Chambre des représentants, a consulté le Conseil national du Travail sur une proposition de loi déposée par madame N. Lanjri et consorts (CD&V) (DOC 55 3325/001).

La proposition de loi soumise pour avis vise à supprimer l'article 37/6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cet article prévoit un délai de préavis maximal de 26 semaines lorsque le préavis est donné par l'employeur en vue de mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée à partir du premier mois qui suit le mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension (65 ans).

Le Conseil est invité à rendre un avis dans un délai de 60 jours.

Le Bureau exécutif du Conseil national du Travail a consacré un examen à la problématique.

Le Conseil a émis, le 28 novembre 2023, l'avis unanime suivant.

## AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

### I. OBJET ET PORTÉE DE L'AVIS

#### A. Préavis donné par l'employeur en vue de l'âge légal de la pension

Par lettre du 16 juin 2023, madame É. Tillieux, présidente de la Chambre des représentants, a consulté le Conseil national du Travail sur une proposition de loi déposée par madame N. Lanjri et consorts (CD&V) (DOC 55 3325/001).

La proposition de loi soumise pour avis vise à supprimer l'article 37/6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cet article prévoit un délai de préavis maximal de 26 semaines lorsque le préavis est donné par l'employeur en vue de mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée à partir du premier mois qui suit le mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension (65 ans).

L'article 37/6 a été inséré dans la loi relative aux contrats de travail par la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique<sup>1</sup> et est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Selon l'exposé des motifs de la loi sur le statut unique, cette disposition s'inspire de l'ancien article 83, § 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978.

---

<sup>1</sup> Article 7 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.

Au cours des travaux parlementaires ayant mené à l'adoption de la loi relative aux contrats de travail, le ministre de l'Emploi et du Travail a indiqué ce qui suit au sujet de régime des délais de préavis réduits (article 83) : « L'article doit plutôt être considéré comme une faveur accordée à l'employé lui-même, car il offre dans certains cas de plus grandes possibilités de continuer à travailler quelque temps encore, bien qu'il ait atteint l'âge de la pension » (Doc. Parl. Sénat, 1977-1978, n° 258-2, page 150).

Le dispositif de l'ancien article 83, § 1<sup>er</sup> de la loi relative aux contrats de travail diffère quelque peu de celui repris dans l'article 37/6 par la loi sur le statut unique.

L'article 83, § 1<sup>er</sup> ne prévoyait en effet pas de délai de préavis maximal, mais un délai de préavis (réduit) dérogatoire lorsque le travailleur approche de l'âge légal de la pension, que le préavis soit donné par l'employeur ou par le travailleur<sup>2</sup>.

À l'inverse, le dispositif actuel de la loi relative aux contrats de travail part du principe que, lorsqu'il est mis fin au contrat de travail en vue de l'âge de la pension, ce sont en principe les règles normales qu'il faut suivre pour le calcul du délai de préavis.

Par dérogation, un délai maximal de préavis de 26 semaines s'applique lorsque le préavis est donné par l'employeur en vue de mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée à partir du premier mois qui suit le mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension (65 ans). Lorsque le délai calculé selon les règles normales est plus long, il sera donc ramené à 26 semaines. L'article 37/6 contient donc un plafond. Si le délai de préavis normal à respecter par l'employeur s'élève à plus de 26 semaines, le délai de préavis est plafonné, dans ce type de situation, à 26 semaines.

Il convient de souligner qu'en cas de non-prise de la pension, le contrat de travail à durée indéterminée continue après que le travailleur a atteint l'âge légal de la pension. Tant le travailleur que l'employeur peuvent toutefois résilier le contrat de travail moyennant l'application des règles ordinaires, un délai de préavis maximal de 26 semaines s'appliquant toutefois pour l'employeur.

L'indemnité de préavis sera également plafonnée au montant correspondant au délai maximal de préavis.

---

<sup>2</sup> Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis s'élève à six mois. Si le congé est donné par le travailleur, l'âge est réduit à soixante ans et le délai de préavis est réduit à trois mois (article 83, § 1<sup>er</sup>, abrogé par la loi sur le statut unique).

## B. Les problèmes posés par la réglementation

Dans les développements de la proposition de loi, il est signalé que l'objectif est que les personnes qui souhaitent encore continuer à travailler après avoir atteint l'âge légal de la pension puissent le faire le plus simplement possible.

Il est précisé qu'en appliquant un délai de préavis plus long (c'est-à-dire en appliquant les règles normales en matière de calcul du délai de préavis), on n'incite plus implicitement l'employeur à mettre fin au contrat de travail de son travailleur qui atteint l'âge de 65 ans. De plus, il est signalé que, dans certains cas, des employeurs appliquent le délai de préavis réduit avant que le travailleur concerné ait atteint l'âge légal de la pension, ce qui entraîne des procédures judiciaires.

La suppression de l'article 36/7 apporterait donc la clarté tant pour le travailleur que pour l'employeur.

Par ailleurs, il est indiqué que la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 dispose qu'aucune distinction ne peut être faite entre les travailleurs sur la base de l'âge et qu'il est contradictoire que la législation concernant le délai de préavis fasse une distinction sur la base de l'âge pour fixer le délai de préavis (et le montant de l'indemnité de préavis).

## II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil national du Travail s'est penché sur la proposition de loi qui lui a été soumise pour avis et il entend formuler les remarques suivantes à ce sujet.

- A. Le Conseil souhaite attirer l'attention sur l'arrêt n° 107/2010 du 30 septembre 2010 de la Cour constitutionnelle, dans lequel la Cour s'est prononcée sur l'article 83, § 1<sup>er</sup> de la loi relative aux contrats de travail.

Dans cet arrêt, il est indiqué que ledit article ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, pas plus que la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La Cour a pris cette décision en partant du fait que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

En effet, la Cour considère que la différence de traitement est fondée sur un critère objectif (l'âge) et est raisonnablement justifiée par le fait que la personne a ou non atteint l'âge normal de la pension (et a droit à une pension de retraite) ainsi que par des objectifs légitimes de nature sociale.

Le fait que des clauses du contrat de travail prévoyant que le fait d'avoir atteint l'âge de la pension met fin au contrat sont nulles (article 36 de la loi relative aux contrats de travail), combiné avec l'application des délais de préavis normaux, aboutirait à ce que l'employeur doive décider, parfois plusieurs années à l'avance, de maintenir ou non au travail un employé qui atteint l'âge de la pension (élément également cité lors de l'insertion de l'article 83, § 1<sup>er</sup> dans la loi relative aux contrats de travail).

La Cour fait en outre remarquer que l'employeur (et/ou l'employé) n'est pas obligé d'appliquer le délai de préavis réduit lorsqu'il souhaite mettre fin au contrat de travail au moment où l'employé atteint l'âge de 65 ans. Il est loisible aux parties de conclure une convention concernant le délai de préavis et de déroger, dans celle-ci, à l'article 83, § 1<sup>er</sup>, de la loi relative aux contrats de travail en faveur du travailleur.

- B. Le Conseil souligne que la Cour européenne de Justice s'est également prononcée sur les dispositions nationales qui fixent les conditions du licenciement au motif que la personne a atteint l'âge de la pension, en relation avec ladite directive 2007/78/CE.

Dans un arrêt du 5 mars 2009<sup>3</sup>, la Cour indique que, dans le cadre de la directive précitée, des différences de traitement fondés sur l'âge (concrètement, une réglementation nationale qui permet aux employeurs de licencier les travailleurs âgés de 65 ans ou plus pour motif de mise à la retraite) ne constituent pas une discrimination « lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires » (6, alinéa premier, de la directive 2000/78). La Cour souligne que les États membres ont « la charge d'établir la légitimité de l'objectif poursuivi à concurrence d'un seuil probatoire élevé » (CJUE, 5 mars 2009, (65)).

---

<sup>3</sup> CJUE, 5 mars 2009, C-388/07 (Age Concern England).

Dans un arrêt du 26 février 2015<sup>4</sup>, la Cour indique qu'une réglementation nationale qui prévoit que l'indemnité en cas de fin de la relation de travail ne doit pas être versée si le travailleur a la possibilité, à la date de la fin de la relation de travail, de bénéficier de la pension de retraite du régime général, est conforme à la directive si les mêmes conditions citées ci-avant sont remplies, et qu'il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier que tel est le cas.

- C. Par ailleurs, le Conseil souhaite remarquer que la proposition de loi soumise pour avis touche à une disposition qui a été insérée dans la loi relative aux contrats de travail par la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique.

Le 20 décembre 2022, le Conseil s'est prononcé, dans son avis n° 2.339, sur les articles 67 à 69 de la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique, à la suite d'une demande d'avis sur une proposition de loi visant à adapter le régime transitoire permettant de déterminer le délai de préavis à appliquer pour les contrats de travail qui ont été conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (en cas de congé donné après le 1<sup>er</sup> janvier 2014), et plus précisément pour ce qui concerne le congé donné par le travailleur. Dans cet avis, le Conseil a souscrit au principe selon lequel le régime transitoire précité ne s'appliquera plus au préavis donné par un travailleur.

Dans cet avis, il a cependant attiré l'attention sur les équilibres qui avaient été dégagés lors de l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés par la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique (avis n° 2.339, point C., page 6).

Il a souligné que la position adoptée dans ledit avis n° 2.339 ne peut pas être considérée comme un précédent pour la suite éventuelle des travaux à l'avenir dans ce dossier.

Le Conseil souhaite répéter qu'il considère que les équilibres sous-jacents conservent toute leur pertinence et que l'objectif des partenaires sociaux n'est nullement de les remettre en cause de quelque manière que ce soit.

---

<sup>4</sup> CJUE 26 février 2015, C-515/13 (Ingeniørforeningen i Danmark)

- D. Sur la base des éléments qu'il a mentionnés dans les points précédents, le Conseil indique qu'il ne peut pas souscrire à la suppression proposée de l'article 37/6 de la loi relative aux contrats de travail.

\*\*\*