



Cour constitutionnelle

**Arrêt n° 137/2022
du 27 octobre 2022
Numéro du rôle : 7518**

En cause : les questions préjudicielles concernant l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail », posées par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents P. Nihoul et L. Lavrysen, et des juges T. Giet, J. Moerman, M. Pâques, Y. Kherbache, T. Detienne, D. Pieters, S. de Bethune et E. Bribosia, assistée du greffier F. Meersschaut, présidée par le président P. Nihoul,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

I. Objet des questions préjudicielles et procédure

Par jugement du 13 novembre 2020, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 24 février 2021, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a posé les questions préjudicielles suivantes :

« 1. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprété comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé dans le secteur privé à être entendu préalablement à son licenciement, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution, alors que ce droit est garanti aux agents statutaires conformément à l'adage '*audi alteram partem*' ?

2. Le même article, interprété comme ne faisant pas obstacle au droit d'un travailleur du secteur privé à être entendu préalablement à son licenciement, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- Boris Galimont, assisté et représenté par Me H. Herion, avocat au barreau de Bruxelles;

- la SA de droit français « Europ Assistance », assistée et représentée par Me J.-P. Cordier, Me A. Guerit et Me T. Lecomte, avocats au barreau de Bruxelles;

- le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me N. Bonbled et Me D. Serafin, avocats au barreau de Bruxelles.

Boris Galimont a également introduit un mémoire en réponse.

Par ordonnance du 13 juillet 2022, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs J.-P. Moerman et J. Moerman, 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 1er août 2022 et l'affaire mise en délibéré.

À la suite des demandes de différentes parties à être entendues, la Cour, par ordonnance du 22 août 2022, a fixé l'audience au 21 septembre 2022.

À l'audience publique du 21 septembre 2022 :

- ont comparu :
 - . Me H. Herion, pour Boris Galimont;
 - . Me T. Lecomte, qui comparait également *loco* Me J.-P. Cordier et Me A. Guerit, pour la SA de droit français « Europ Assistance »;
 - . Me N. Bonbled et Me D. Serafin, pour le Conseil des ministres;
- le juge T. Giet, rapporteur en remplacement du juge émérite J.-P. Moerman, et la juge J. Moerman ont fait rapport;
- les avocats précités ont été entendus;
- l'affaire a été mise en délibéré.

Les dispositions de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

II. *Les faits et la procédure antérieure*

Le 19 décembre 2014, la SA de droit belge « Europ Assistance », en sa qualité d'employeur, et Boris Galimont concluent un contrat de travail d'employé pour une durée indéterminée, prenant effet le 1er février 2015. Le 27 février 2018, la SA de droit belge « Europ Assistance » donne congé à Boris Galimont et lui notifie le motif grave qui, selon elle, justifie cette décision de résiliation dudit contrat.

Contestant l'existence d'un motif grave au sens de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail » (ci-après : la loi du 3 juillet 1978), Boris Galimont saisit le Tribunal du travail francophone de Bruxelles. Celui-ci juge que la SA de droit belge « Europ Assistance » ne démontre pas l'existence d'un motif

grave au sens de cette disposition et condamne donc l'employeur à payer une indemnité de congé à son ancien employé.

Boris Galimont soutient aussi, devant le Tribunal, que la SA de droit belge « Europ Assistance » a commis une faute qui lui a fait perdre la chance de conserver son emploi, parce qu'elle ne l'a pas entendu sur les actes qu'elle lui reprochait et qui motivaient ce congé, avant de lui donner celui-ci. Le Tribunal observe que la loi du 3 juillet 1978 n'oblige pas l'employeur qui envisage de résilier un contrat de travail pour un motif grave à entendre l'employé concerné avant de prendre sa décision. Il ajoute que l'article 35 de cette loi pourrait néanmoins être interprété comme permettant à l'employeur d'entendre l'employé avant de lui donner congé pour ce type de motif. Il remarque aussi que la personne travaillant dans la fonction publique dans le cadre d'une relation statutaire a le droit d'être entendue préalablement à sa révocation, en vertu du « principe de l'audition préalable ». Au vu des arrêts de la Cour n° 86/2017 du 6 juillet 2017 et n° 22/2018 du 22 février 2018, le Tribunal décide dès lors de poser les questions préjudicielles reproduites plus haut.

III. *En droit*

- A -

A.1. Boris Galimont soutient que la première question préjudicielle appelle une réponse affirmative et que la seconde question préjudicielle appelle une réponse négative.

A.2.1. Boris Galimont invoque deux dispositions issues de textes adoptés le 22 juin 1982 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail : l'article 7 de la Convention (n° 158) sur le licenciement et l'article 9 de la Recommandation (n° 166) sur le licenciement, qui complète la Convention précitée. Il invoque aussi l'article 24 de la partie II de la Charte sociale européenne (révisée) signée le 3 mai 1996.

Tout en reconnaissant que ces textes internationaux ne lient pas le Royaume de Belgique, soit parce que celui-ci ne les a pas ratifiés, soit parce qu'il a expressément déclaré ne pas s'engager à les respecter, Boris Galimont soutient que le respect de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui est inspiré de la disposition précitée de la Charte sociale européenne, commande de tenir compte des obligations qui découlent des textes internationaux précités qui ne lient pas la Belgique. Il considère donc que l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui proclame le droit de tout travailleur à une protection contre le licenciement injustifié, oblige chaque État membre de l'Union européenne à reconnaître à tout travailleur le droit d'être entendu par son employeur avant d'être licencié. Il soutient que l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme du 10 juillet 2012 dans l'affaire *K.M.C. contre Hongrie* est fondé sur un raisonnement similaire, et il renvoie aux développements de l'opinion concordante de l'un des juges, qui est jointe à cet arrêt.

A.2.3. Boris Galimont affirme en outre que le droit pour un travailleur d'être entendu par son employeur avant que celui-ci le licencie découle aussi de l'article 16, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978, aux termes duquel l'employeur doit le respect au travailleur avec lequel il est lié. Il rappelle, à cet égard, que, comme le répète un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mai 2019, le travailleur est la partie faible dans la relation de travail.

A.2.4. Boris Galimont déduit aussi des arguments que le Conseil des ministres a exposés auprès de la Cour dans les affaires qui ont donné lieu à l'arrêt n° 86/2017 du 6 juillet 2017 et à l'arrêt n° 22/2018 du 22 février 2018 qu'il n'est pas justifié que les employés du secteur privé et les employés du secteur public soient traités différemment, et que les travailleurs relevant de ces deux catégories jouissent donc du même droit d'être entendus par leur employeur avant leur licenciement. Il en conclut que, sur ce point, les employés du secteur privé doivent être traités de la même manière que les agents publics.

Enfin, il souligne que la protection contre le licenciement injustifié ne peut être effective que si l'employeur privé a entendu son travailleur avant de le licencier, afin qu'il puisse mettre fin à la relation de travail en pleine connaissance de cause.

A.3. Selon le Conseil des ministres et la SA de droit français « Europ Assistance » (qui a absorbé la SA de droit belge « Europ Assistance »), les questions préjudicielles appellent une réponse négative.

A.4.1. Le Conseil des ministres soutient, à titre principal, que ces questions critiquent l'existence d'une « lacune législative extrinsèque » et que celle-ci ne peut être déclarée inconstitutionnelle dès lors qu'elle ne provient pas de la disposition législative en cause.

A.4.2. À titre subsidiaire, le Conseil des ministres soutient que la Cour, à supposer qu'elle juge que la « lacune » visée dans les questions préjudicielles provient de la disposition législative en cause, doit constater que la différence de traitement ciblée dans les questions préjudicielles est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

Il expose, en premier lieu, que les deux catégories de personnes décrites dans ces questions ne se trouvent pas dans des situations comparables. À ce sujet, il remarque, d'abord, que l'employé du secteur privé auquel s'applique la loi du 3 juillet 1978 est lié à son employeur par un contrat, alors que la relation de travail de l'agent public est déterminée unilatéralement par des règles générales et impersonnelles adoptées par une autorité publique. Il souligne ensuite que l'employé et l'agent précités se trouvent dans des situations fondamentalement différentes, en raison du fait que le second travaille pour une autorité administrative, qui n'est pas un employeur comme les autres dès lors qu'elle relève de l'État et que celui-ci ne peut être soumis aux règles communes régissant le travail. Le Conseil des ministres note enfin que l'acte unilatéral que constitue le congé donné par un employeur privé ne peut être assimilé à un acte administratif unilatéral, puisqu'il s'inscrit dans le cadre d'une relation contractuelle et ne peut être motivé par la « loi du changement », qui autorise l'autorité publique à modifier la situation statutaire de ses agents à tout moment, au nom de l'intérêt général.

En deuxième lieu, le Conseil des ministres remarque que le critère de distinction qui est à l'origine de la différence de traitement critiquée est objectif. Il ajoute qu'il est insensé de s'interroger sur la pertinence de ce critère au regard de l'objet et de l'objectif de la mesure en cause, dès lors que cette différence de traitement ne provient pas de la disposition législative en cause et qu'elle oppose des travailleurs qui sont en rapport avec des employeurs relevant manifestement de catégories différentes.

En troisième lieu, le Conseil des ministres expose que la différence de traitement critiquée est proportionnée. Il considère que le principe général de bonne administration *audi alteram partem* a pour but de contrebalancer la position privilégiée de l'employeur public vis-à-vis de son agent. Il estime que la position de l'employeur privé vis-à-vis d'un employé n'est pas comparable, de sorte qu'il n'est pas nécessaire d'appliquer ce principe à la relation entre ces deux personnes. Il ajoute que l'éventuel déséquilibre qui résulte de cette relation peut en revanche être corrigé par l'application des lois propres au droit du travail qui visent à protéger le travailleur, ou par l'application de l'article 1134, alinéa 3, du Code civil, qui empêche l'employeur d'abuser de son droit. Il observe enfin que, s'il est interprété à la lumière de ces dispositions, l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'empêche pas l'employé du secteur privé de revendiquer le droit d'être entendu préalablement à son licenciement.

A.5.1. La SA de droit français « Europ Assistance » (ci-après : « Europ assistance ») expose, à titre principal, que la situation d'un employé travaillant dans le secteur privé n'est pas comparable à celle d'un agent public en ce qui concerne les règles à suivre lorsqu'il est mis fin à la relation de travail.

Europ Assistance relève nombre de différences entre l'employeur du secteur privé et l'employeur du secteur public. Cette société souligne d'abord qu'ils sont fondamentalement différents parce que l'employeur public n'assume que des missions de service public et qu'il ne doit servir que l'intérêt général. Elle cite aussi les pouvoirs particuliers d'une personne morale de droit public, la tutelle administrative, ainsi que les règles relatives au recrutement et aux relations collectives de travail qui sont applicables au secteur public.

Europ Assistance remarque ensuite que la relation de travail contractuelle d'un employé privé est fondamentalement différente de la relation statutaire d'un agent public, notamment en raison de la manière dont naît cette relation. Elle relève aussi nombre de différences en ce qui concerne la cessation de la relation de travail. L'emploi statutaire est, en principe, permanent. Le statut précise et limite les cas dans lesquels l'autorité publique

peut mettre fin à la relation de travail. L'employeur public ne peut mettre fin à une relation de travail pour faute qu'en respectant la procédure disciplinaire qui distingue plusieurs types de sanctions et prévoit des délais différents de ceux qui sont prévus par la procédure applicable au congé pour motif grave, décrite à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. L'une de ces sanctions, la révocation, a pour effet de diminuer le droit à la pension de l'agent puni. Le statut applicable à l'agent public autorise aussi l'employeur à rompre la relation de travail dans des situations non disciplinaires, telles que l'annulation d'une nomination ou la perte de droits civils et politiques. Lorsque l'autorité publique met fin à cette relation de travail, elle doit communiquer les motifs de cette décision à l'agent public et indiquer sur le document qui matérialise cette décision diverses informations relatives au recours qu'il peut exercer contre cette décision. L'agent public peut contester celle-ci par l'exercice de recours administratifs et, si nécessaire, en introduisant, au Conseil d'État, un recours en annulation qui sera examiné selon des règles fondamentalement différentes de celles qui sont applicables au pouvoir judiciaire. Si l'exercice de ces recours conduit à une annulation de la décision de son employeur, il pourra poursuivre la relation de travail à laquelle il a été mis illégalement fin. L'agent public, en revanche, ne peut bénéficier des règles visant à protéger certaines catégories de travailleurs, comme les délégués du personnel, qui ne sont applicables qu'au secteur privé. Europ Assistance souligne enfin qu'à la différence de ce qui était le cas dans les affaires ayant donné lieu aux arrêts n^{os} 86/2017 et 22/2018, la présente affaire invite à comparer des travailleurs dont les employeurs sont de natures différentes.

A.5.2.1. À titre subsidiaire, Europ Assistance expose que la différence de traitement qui résulte de la non-application à l'employé privé du principe *audi alteram partem* est raisonnablement justifiée.

A.5.2.2. Europ Assistance démontre, en premier lieu, que la différence de traitement en cause tend, légitimement, non seulement à sauvegarder la liberté d'entreprise reconnue par l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'autorité patronale, qui caractérise le contrat de travail, mais aussi à respecter l'essence du congé pour motif grave.

Europ Assistance affirme qu'exiger d'un employeur privé qu'il respecte un principe général du droit de bonne administration aurait pour effet de restreindre la liberté d'entreprise et serait incompatible avec la nature même de cet employeur. Europ Assistance souligne que l'objectif de ce principe est la sauvegarde de l'intérêt général et que le droit d'être entendu qui en découle pour les travailleurs du secteur public exposés à une mesure grave n'est qu'une conséquence de ce principe. Europ Assistance considère qu'obliger l'employeur privé à entendre son employé avant de lui donner congé pour motif grave reviendrait à altérer l'autorité patronale. Cette autorité ainsi que la liberté d'entreprise donnent à cet employeur le pouvoir de déterminer seul si une telle audition est utile à la formation de sa conviction quant au degré de gravité de la faute commise par son employé. Europ Assistance ajoute qu'un principe de bonne administration ne peut conduire à restreindre la liberté de décision, d'action et d'entreprise d'un employeur privé qui est convaincu que son employé a commis une faute grave, en l'obligeant à continuer à accueillir cet employé dans les murs de son entreprise durant le temps nécessaire à l'organisation d'une audition conforme audit principe.

Selon Europ Assistance, le respect, par un employeur privé, du principe *audi alteram partem* lors de l'application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est incompatible avec l'esprit des règles qui encadrent le congé pour motif grave. Europ Assistance rappelle que l'audition préalable de l'employé n'est pas toujours nécessaire pour que l'employeur acquière la conviction que le travailleur a commis une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle. Contraindre l'employeur privé à toujours organiser une audition préalable de l'employé qu'il envisage de congédier à la suite d'une faute grave empêcherait de surcroît cet employeur de respecter le délai de trois jours institué par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ou l'autoriserait à ne pas le respecter.

A.5.2.3. Europ Assistance soutient, en deuxième lieu, que la décision de ne pas obliger l'employeur du secteur privé à entendre l'employé qu'il envisage de congédier pour motif grave n'est pas une mesure disproportionnée au regard des objectifs poursuivis. Elle considère que les employés du secteur privé disposent déjà d'une protection adéquate contre les licenciements.

Europ Assistance observe qu'il existe de nombreuses règles qui protègent l'employé du secteur privé contre une éventuelle attitude déraisonnable de son employeur, et en particulier contre des licenciements injustifiés. Elle remarque entre autres que la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 « concernant la motivation du licenciement », qui a été négociée au sein du Conseil national du travail, ainsi que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 obligent l'employeur qui met fin à la relation de travail à communiquer les motifs de cette décision à l'employé concerné. Europ Assistance estime que cette garantie incite déjà l'employeur qui envisage de congédier un employé à exercer son autorité patronale de manière raisonnable, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de l'obliger en plus à toujours entendre l'employé concerné avant de l'informer de son licenciement.

Europ Assistance soutient que les règles actuellement applicables au secteur privé respectent parfaitement l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il remarque que, lorsqu'ils ont balisé ensemble l'exercice du droit de licenciement de l'employeur, les représentants des employeurs et des travailleurs qui ont rédigé la convention collective de travail du 12 février 2014 n'ont pas jugé souhaitable d'obliger l'employeur à toujours entendre l'employé, sans pour autant lui interdire de le faire. Europ Assistance ajoute que la commission paritaire (n° 306) des entreprises d'assurance, lorsqu'elle a instauré une procédure préalable au licenciement qui permet à l'employé de donner son avis sur un projet de licenciement le concernant, n'a pas estimé nécessaire de rendre cette procédure applicable au cas du congé pour motif grave.

Enfin, Europ Assistance rappelle que l'article 7 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du Travail du 22 juin 1982 sur le licenciement n'est pas applicable en Belgique. Elle observe néanmoins que la loi belge ne heurte pas cette disposition internationale, puisque cette dernière précise que le droit du travailleur de pouvoir se défendre contre les allégations formulées par son employeur n'existe pas lorsqu'on ne peut raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité. Europ Assistance estime qu'une telle attente n'est pas conforme à l'esprit de la procédure de congé pour motif grave.

- B -

B.1. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail » (ci-après : la loi du 3 juillet 1978), tel qu'il a été modifié par l'article 7 de la loi du 18 juillet 1985 « modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail », dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

Quant à la première question préjudicielle

B.2. La Cour est invitée à examiner si l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'en ne garantissant pas à l'employé du secteur privé auquel l'employeur envisage de notifier un congé pour motif grave en application de cette disposition le droit d'être entendu par son employeur avant de recevoir ce congé, cette disposition législative ferait naître une différence de traitement entre, d'une part, cet employé et, d'autre part, la personne qui est liée à une autorité publique par une relation de travail statutaire à laquelle cette dernière envisage de mettre fin et qui, dans ce cas, pourrait revendiquer l'application du principe *audi alteram partem*.

B.3. Ce principe ne s'applique pas en matière disciplinaire (C.É., 26 janvier 2016, n° 233.613; 24 octobre 2019, n° 245.903; 2 mars 2020, n° 247.190; 1er mars 2022, n° 253.135).

La Cour n'est donc pas invitée à comparer la situation de l'employé du secteur privé décrite en B.2 avec celle de l'agent public qui fait l'objet de poursuites disciplinaires susceptibles de donner lieu à une sanction mettant fin à sa relation de travail avec l'autorité publique, telle que la révocation.

B.4.1. L'article 10, alinéa 2, de la Constitution dispose :

« Les Belges sont égaux devant la loi ; [...] ».

L'article 11 de la Constitution dispose :

« La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination [...] ».

B.4.2. Le principe d'égalité et de non-discrimination n'exclut pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée.

L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

B.5. Pour apprécier la compatibilité d'une norme législative avec les articles 10 et 11 de la Constitution, la Cour examine en premier lieu si les catégories de personnes entre lesquelles une inégalité est alléguée sont suffisamment comparables.

B.6.1. Le principe *audi alteram partem* impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement.

B.6.2. Les règles qui régissent la relation de travail découlant d'un contrat de travail d'employé au sens de l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 sont, à maints égards, très différentes des règles qui régissent la relation de travail statutaire entre une autorité publique et son agent. Tel est notamment le cas en ce qui concerne les règles à suivre pour mettre fin à ces relations de travail.

B.6.3. Les situations de l'agent public et de l'employé qui sont visés en B.2 sont toutefois comparables, dès lors que ces deux personnes se trouvent exposées, en raison de leur

comportement, à une décision qui modifie significativement leur vie professionnelle et qui peut avoir des effets économiques et sociaux similaires.

B.7. Le principe *audi alteram partem* ne crée d'obligations que pour les autorités publiques et ne vaut pas dans les rapports entre personnes de droit privé.

Ce principe s'impose aux autorités publiques en raison de leur nature particulière et des devoirs qui leur incombent de s'informer complètement avant d'agir et de protéger contre le risque d'arbitraire des actes administratifs de portée individuelle visés en B.6.1.

La différence de traitement entre les deux catégories de personnes qui sont visées en B.2 repose dès lors sur une justification raisonnable.

Il ne peut en outre être déduit du fait que le principe *audi alteram partem* ne vaut pas pour un employeur du secteur privé qu'un tel employeur ne peut en aucune circonstance être tenu d'entendre préalablement l'employé à qui il envisage de donner congé.

B.8. La première question préjudicielle appelle une réponse négative.

Quant à la seconde question préjudicielle

B.9. Il ressort des motifs de la réponse à la première question que la seconde question n'appelle pas de réponse.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

- L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail », en ce qu'il ne garantit pas à l'employé du secteur privé à qui l'employeur envisage de notifier un congé pour motif grave en application de cette disposition le droit d'être entendu par son employeur avant de recevoir ce congé, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

- La seconde question préjudicielle n'appelle pas de réponse.

Ainsi rendu en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 27 octobre 2022.

Le greffier,

Le président,

F. Meersschaut

P. Nihoul