

Numéro du rôle : 2042
Arrêt n° 19/2002 du 23 janvier 2002

A R R E T

En cause : la question préjudicielle relative à l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et les articles 1er et 2 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, posée par le Tribunal du travail de Liège.

La Cour d'arbitrage,

composée des présidents M. Melchior et A. Arts, et des juges L. François, P. Martens, R. Henneuse, M. Bossuyt, E. De Groot, L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman et E. Derycke, assistée du greffier L. Potoms, présidée par le président M. Melchior,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet de la question préjudicielle*

Par jugement du 2 octobre 2000 en cause de M. Humblet contre la s.a. Interbrew Belgium, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour d'arbitrage le 5 octobre 2000, le Tribunal du travail de Liège a posé la question préjudicielle suivante :

« Les articles [lire : L'article] 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et les articles 1er et 2 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel, combinés, violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que le fait de cesser d'appartenir à l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature ne prive pas le candidat-délégué du bénéfice de la protection spéciale contre le licenciement alors que la même circonstance prive le délégué, effectif ou suppléant, du bénéfice de cette protection ? »

II. *Les faits et la procédure antérieure*

La s.a. Interbrew Belgium, partie défenderesse devant le Tribunal du travail de Liège, a engagé le demandeur en qualité d'ouvrier dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ce demandeur était candidat aux élections sociales de 1995, présenté par la Fédération générale du travail de Belgique (F.G.T.B.) pour le conseil d'entreprise; il ne fut pas élu. Il fut par ailleurs présenté à la partie défenderesse comme délégué syndical suppléant par la F.G.T.B. en 1997. Le 4 octobre 1999, le demandeur a déclaré ne plus adhérer au syndicat F.G.T.B. et ne plus y adhérer à l'avenir.

La s.a. Interbrew Belgium, qui avait déjà infligé au demandeur une sanction de cinq jours de mise à pied, lui notifia le 5 octobre 1999 son licenciement pour motif grave.

Le demandeur a sollicité sa réintégration dans l'entreprise et n'a pas reçu de réponse. Il demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les indemnités spéciales de protection dues, en cas de licenciement, au candidat aux élections sociales.

La demande est fondée sur les dispositions de la loi du 19 mars 1991 dont l'article 2 n'autorise le licenciement des délégués et des candidats délégués que pour motif grave, préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique. La partie défenderesse fait valoir que le demandeur ne bénéficiait plus, au moment de son licenciement, de cette protection, puisqu'il avait cessé d'appartenir à l'organisation syndicale qui avait présenté sa candidature. Cette thèse est fondée sur l'article 21, § 2, 4°, de la loi du 20 septembre 1948 qui, selon la partie défenderesse, doit être appliqué *a fortiori* aux candidats non élus, à défaut de quoi ceux-ci bénéficieraient d'une protection accrue par rapport aux candidats élus, ce qui serait contraire au but de la loi.

Se fondant sur la jurisprudence et la doctrine ainsi que sur les termes exprès de l'article 2 de la loi du 19 mars 1991 et de l'article 21, § 2, 4°, de la loi du 20 septembre 1948, le Tribunal considère que l'on ne peut assimiler la situation du candidat à celle du délégué effectif ou suppléant parce qu'il ne s'agit pas d'une interprétation du texte de la loi mais d'une extension de celui-ci et que le Tribunal ne peut ajouter à la loi une disposition qui n'y figure pas.

Il considère toutefois que la partie défenderesse fait observer de manière pertinente que la différence de traitement qui s'applique de la sorte aux délégués, d'une part, et aux candidats, de l'autre, pourrait être

considérée comme ne rencontrant pas l'exigence d'un rapport de proportionnalité entre la distinction établie par la loi et le but poursuivi par celle-ci; « en effet si le candidat non élu conserve le bénéfice de la protection au cas où il cesse de faire partie de l'organisation qui a présenté sa candidature, tel n'est pas le cas de celui qui a été élu, soit comme délégué effectif, soit comme délégué suppléant, nonobstant le fait qu'il ait au préalable et nécessairement été candidat ». Il décide dès lors de poser à la Cour une question préjudicielle, comme l'y invite la partie défenderesse, sans toutefois faire référence à l'interprétation du texte légal puisque selon lui, celui-ci ne peut être interprété.

Le Tribunal réfute par ailleurs les objections du demandeur quant au fait de poser la question préjudicielle.

Le Tribunal décide de poser la question préjudicielle mentionnée ci-dessus, tout en autorisant par ailleurs, à titre conservatoire, afin d'éviter la déperdition de preuves, la partie défenderesse à établir par toute voie de droit certains faits.

III. *La procédure devant la Cour*

Par ordonnance du 5 octobre 2000, le président en exercice a désigné les juges du siège conformément aux articles 58 et 59 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage.

Les juges-rapporteurs ont estimé qu'il n'y avait pas lieu de faire application des articles 71 ou 72 de la loi organique.

La décision de renvoi a été notifiée conformément à l'article 77 de la loi organique, par lettres recommandées à la poste le 21 novembre 2000.

L'avis prescrit par l'article 74 de la loi organique a été publié au *Moniteur belge* du 5 décembre 2000.

Des mémoires ont été introduits par :

- la s.a. Interbrew Belgium, dont le siège social est établi à 1070 Bruxelles, boulevard Industriel 21, par lettre recommandée à la poste le 29 décembre 2000;

- le Conseil des ministres, rue de la Loi 16, 1000 Bruxelles, par lettre recommandée à la poste le 8 janvier 2001.

Ces mémoires ont été notifiés conformément à l'article 89 de la loi organique, par lettres recommandées à la poste le 31 janvier 2001.

La s.a. Interbrew Belgium a introduit un mémoire en réponse, par lettre recommandée à la poste le 1er mars 2001.

Par ordonnances du 29 mars 2001 et du 26 septembre 2001, la Cour a prorogé respectivement jusqu'aux 5 octobre 2001 et 5 avril 2002 le délai dans lequel l'arrêt doit être rendu.

Par ordonnances du 20 mars 2001 et du 22 mai 2001, la Cour a complété le siège respectivement par les juges A. Alen et J.-P. Moerman.

Par ordonnance du 13 juillet 2001, la Cour a déclaré l'affaire en état et fixé l'audience au 19 septembre 2001.

Par ordonnance du 13 juillet 2001, le président M. Melchior a soumis l'affaire à la Cour réunie en séance plénière.

L'ordonnance de mise en état a été notifiée aux parties ainsi qu'à leurs avocats, par lettres recommandées à la poste le 17 juillet 2001.

Par ordonnance du 19 septembre 2001, la Cour a remis l'affaire à l'audience du 26 septembre 2001.

A l'audience publique du 26 septembre 2001 :

- ont comparu :
- . Me J. Clesse, avocat au barreau de Liège, pour la s.a. Interbrew Belgium;
- . Me A. Feyt *loco* Me E. Maron, avocats au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;
- les juges-rapporteurs J.-P. Moerman et E. Derycke ont fait rapport;
- les avocats précités ont été entendus;
- l'affaire a été mise en délibéré.

La procédure s'est déroulée conformément aux articles 62 et suivants de la loi organique, relatifs à l'emploi des langues devant la Cour.

IV. *En droit*

- A -

Position de la s.a. Interbrew Belgium

A.1.1. La s.a. Interbrew Belgium rappelle qu'il est admis par la jurisprudence et la doctrine dominantes que la fin du mandat du délégué du personnel entraîne pour celui-ci la disparition de la protection spéciale contre le licenciement établie par la loi du 19 mars 1991. Sur ce point, le jugement *a quo* se rallie à l'interprétation dominante. En revanche, est controversée la question de savoir si la fin de l'appartenance à l'organisation qui a présenté la candidature entraîne également dans le chef du candidat non élu la disparition de cette protection spéciale. La s.a. Interbrew Belgium soutient cette thèse, contrairement au demandeur dont le Tribunal a retenu la thèse, ce qui permet à ce demandeur de soutenir que son licenciement est irrégulier parce que l'employeur n'a pas, préalablement à la notification de la rupture, obtenu du tribunal la reconnaissance du motif grave.

A.1.2. La partie rappelle la genèse des dispositions en cause. Dans sa version initiale, la loi du 20 septembre 1948 protégeait uniquement les délégués et non les candidats en vue de garantir le bon fonctionnement des conseils d'entreprise. La protection des candidats a été instituée par la loi du 18 mars 1950. Il résulte des travaux préparatoires de cette loi que le législateur a estimé que les mesures prévues étaient insuffisantes et que plusieurs cas de licenciement révélaient la nécessité de protéger également les candidats aux élections.

Dans un arrêt du 29 mars 1982, la Cour de cassation a considéré que « la protection spéciale instituée pour certains travailleurs n'a pas seulement pour but de leur permettre d'exercer leur mission au sein de l'entreprise mais, puisqu'elle s'étend même, comme en l'espèce, aux candidats non élus, tend aussi à assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidats pour exercer cette mission ».

A.1.3. La partie estime que l'interprétation retenue par le jugement *a quo* établit une différence de traitement entre, d'une part, l'employeur qui envisage de licencier un ancien délégué du personnel qui a cessé d'appartenir à l'organisation qui a présenté sa candidature et, d'autre part, l'employeur qui envisage de licencier un candidat qui a cessé d'appartenir à l'organisation qui a présenté sa candidature. Cette différence de traitement repose assurément sur un critère objectif, l'exercice ou non du mandat de délégué du personnel, mais elle n'est pas pertinente par rapport à l'objectif poursuivi ou pas raisonnablement proportionnelle à cet objectif : le candidat bénéficie, en effet, d'une protection plus étendue que le délégué; de plus, alors que la protection des

délégués est motivée par le désir de ne pas entraver le bon fonctionnement des conseils d'entreprise, celle des candidats répond quant à elle au souci de préserver la liberté des salariés de se présenter comme candidat aux élections sociales, souci qui concerne tous les candidats, tant ceux qui ont été élus que ceux qui n'ont pas été élus. Au regard de ce but, il n'existe aucune raison d'accorder aux candidats une protection plus étendue que celle réservée aux délégués. Au contraire, si une différence de traitement pouvait être envisagée favorablement, ce serait en faveur des délégués, qui doivent être protégés à la fois pour des raisons individuelles et pour des raisons collectives, ce second motif étant étranger à la protection du candidat.

Position du Conseil des ministres

A.2.1. Le Conseil des ministres rappelle l'historique et le but de la réglementation de la protection des candidats délégués du personnel aux élections sociales. La loi du 20 septembre 1948 déjà citée a institué une protection afin de permettre l'exercice du mandat de délégué en toute liberté, dans l'intérêt collectif. La protection a été étendue deux ans plus tard par le législateur à l'égard des candidats afin d'empêcher des licenciements et d'assurer aux travailleurs l'entière liberté de se porter candidat. Cette protection individuelle n'est pas subordonnée à l'exercice d'un mandat.

A.2.2. Le Conseil des ministres estime dès lors que les raisons d'être du statut protecteur du candidat aux élections sociales sont indépendantes de l'exercice d'un mandat et de l'intérêt collectif de l'ensemble des travailleurs. Il ne vise qu'à atténuer le risque pris par le travailleur qui se présente comme candidat ainsi qu'à le prémunir contre le danger de se voir licencié pour avoir simplement révélé sa disponibilité à l'action syndicale. Le Conseil des ministres conclut dès lors à l'absence de discrimination parce que les mécanismes de protection instaurés par les lois du 20 septembre 1948 et du 19 mars 1991 poursuivent deux objectifs distincts, l'un collectif et l'autre individuel.

Les cas de perte de la protection particulière procèdent indirectement de la même préoccupation. Les délégués des travailleurs sont protégés en raison de leur mandat. La perte de ce mandat implique dès lors la perte de la protection puisque celle-ci est justifiée par la nécessité de leur permettre d'exercer leur mandat. En ce qui concerne les candidats délégués, en revanche, le lien entre la protection et le mandat ne peut se concevoir. En effet, la protection est liée à la candidature du travailleur. La circonstance qu'il cesse d'appartenir à l'organisation syndicale est donc sans incidence sur cette protection.

A.2.3. Par ailleurs, la différence de traitement se justifie objectivement. En effet, la perte du bénéfice de la protection n'est qu'une conséquence indirecte de la fin du mandat prévue par l'article 21, § 2, 4^o, déjà cité. Cette disposition reste toutefois étrangère à la perte de la protection spéciale. Elle ne peut trouver à s'appliquer aux candidats aux élections sociales dès lors qu'il ne se conçoit qu'ils perdent un mandat dont ils ne sont pas titulaires.

Réponse de la s.a. Interbrew Belgium

A.3. La partie répond que les motifs de la protection des candidats sont également présents dans le chef du délégué alors que l'inverse n'est pas vrai, les motifs de la protection des délégués – assurer sans entrave l'exercice du mandat et le bon fonctionnement du conseil – ne se vérifiant pas dans le chef du candidat.

Par ailleurs, il n'est pas inconcevable dans le chef des candidats d'établir un lien entre la protection contre les licenciements et le mandat, ou plus exactement les causes de fin du mandat. Il n'y a pas d'obstacle technique ou autre à prévoir que les événements qui entraînent la fin du mandat ont également pour conséquence la disparition de la protection contre le licenciement établie en faveur des candidats. La partie souligne qu'une partie de la doctrine soutient cette thèse alors que d'autres auteurs estiment la question controversée.

- B -

B.1. Les articles 1er et 2 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats-délégués du personnel disposent :

« Article 1er. § 1er. La présente loi s'applique :

1° aux membres effectifs et suppléants représentant le personnel au sein des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

2° aux candidats aux élections des représentants du personnel dans ces mêmes organes;

3° aux employeurs qui occupent les personnes précitées.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :

1° délégué du personnel : le membre effectif ou suppléant au sens du § 1er, 1°;

2° candidats-délégués du personnel : le candidat au sens du § 1er, 2°;

[...]

Article 2. § 1er. Les délégués du personnel et les candidats-délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

Pour l'application du présent article, est considéré comme licenciement :

1° toute rupture du contrat de travail par l'employeur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période visée aux §§ 2 ou 3;

2° toute rupture du contrat de travail par le travailleur en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur;

3° le non-respect par l'employeur de l'ordonnance du président du tribunal du travail prise en application de l'article 5, § 3, décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

§ 2. Les délégués du personnel bénéficient des dispositions du § 1er pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections, jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

Lorsque l'effectif minimum du personnel prévu pour l'institution d'un conseil ou d'un comité n'est plus atteint et que, dès lors, il n'y a plus lieu à renouvellement de ces organes, les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier des dispositions du présent paragraphe pendant six mois, à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi. Il en est de même lorsque de nouvelles élections ne sont pas organisées à défaut des candidatures nécessaires.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe n'est plus accordé aux délégués du personnel qui atteignent l'âge de soixante-cinq ans, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§ 3. Les candidats-délégués du personnel, présentés lors des élections des représentants du personnel dans les conseils et les comités, qui réunissent les conditions d'éligibilité, bénéficient des dispositions des §§ 1er et 2 lorsqu'il s'agit de leur première candidature.

Les candidats délégués du personnel au sens de l'alinéa premier bénéficient des dispositions des §§ 1er et 2 pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage du résultat des élections lorsqu'ils ont déjà été candidats et qu'ils n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe est également accordé aux candidats présentés lors d'élections qui ont été annulées.

§ 4. Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

§ 5. Les délégués du personnel et les candidats-délégués du personnel ne peuvent être transférés d'une unité technique d'exploitation à une autre d'une même entité juridique qu'en cas d'accord écrit de leur part au moment de la décision ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent au sens de l'article 3, § 1er, alinéa 1er.

Un transfert d'une division d'une unité technique d'exploitation à une autre de la même unité technique d'exploitation est considéré comme inexistant, pour l'application de la présente loi, s'il est intervenu dans les six mois qui précèdent la fermeture de cette nouvelle division.

§ 6. Aucun autre mode de cessation du contrat de travail que ceux visés au § 1er, ne peut être invoqué, à l'exception :

- de l'expiration du terme;

- de l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- de la rupture unilatérale de ce contrat par le travailleur;
- du décès du travailleur;
- de la force majeure;
- de l'accord entre l'employeur et le travailleur. »

L'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie dispose :

« § 2. Le mandat du délégué du personnel prend fin :

[...]

4° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation représentative des travailleurs ou à l'organisation représentative des cadres qui a présenté sa candidature;

[...] ».

B.2. Le litige porté devant le juge *a quo* concerne le licenciement d'un candidat aux élections sociales. Selon le juge *a quo*, les termes exprès de l'article 2 de la loi du 19 mars 1991 déjà citée accordent la protection contre le licenciement aux délégués du personnel et aux candidats-délégués, tandis que les termes exprès de l'article 21, § 2, 4°, de la loi du 20 septembre 1948 déjà citée prévoient que lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation représentative qui a présenté la candidature, le mandat de délégué du personnel prend fin, ce qui met fin à la protection contre le licenciement. Le juge *a quo* considère que les dispositions en cause ne peuvent être interprétées comme entraînant, par analogie en quelque sorte, pour le candidat qui a cessé d'appartenir à l'organisation représentative qui a présenté sa candidature, la perte de la protection contre le licenciement. Il s'agirait d'une extension de la loi puisque le Tribunal devrait ajouter à la loi une disposition qui n'y figure pas.

B.3. Selon le juge *a quo*, il résulte de la combinaison des dispositions visées par la question que le fait de cesser d'appartenir à l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature prive le délégué, effectif ou suppléant, du bénéfice de la protection

contre le licenciement prévue par l'article 2, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 mais que la même circonstance ne prive pas le candidat-délégué de ce bénéfice. Le juge *a quo* interroge dès lors la Cour sur la compatibilité de cette différence de traitement avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

B.4. La protection contre le licenciement organisée par la loi précitée du 19 mars 1991 s'étend sur une période qui va bien au-delà de la date des élections, période où ceux de ses bénéficiaires qu'elle appelle, *brevitatis causa*, « candidats » ne sauraient plus être candidats à proprement parler. Il s'ensuit que, dans la terminologie propre à cette loi, le mot « candidat » désigne toujours non seulement le candidat proprement dit, mais aussi le travailleur protégé pour avoir été candidat.

B.5. Aucune disposition ne réserve la protection contre le licenciement due à l'ex-candidat à celui qui n'a pas été élu. Certes, dans la logique du système, il n'y a pas lieu d'accorder une protection spéciale à quelqu'un en qualité d'ex-candidat aussi longtemps qu'il la reçoit en qualité de délégué; mais il ne peut se déduire d'aucun texte, ni d'ailleurs de la logique du système, que l'élection ferait perdre définitivement, quoi qu'il arrive, une protection justifiée par les risques qu'encourt pendant un certain temps toute personne qui a posé sa candidature aux élections sociales. Ces risques peuvent même être accrus quand l'intéressé cesse de faire partie d'une organisation syndicale car il se trouve alors isolé et particulièrement désarmé. Les articles 10 et 11 de la Constitution seraient donc violés si le fait de cesser d'appartenir à l'organisation qui a présenté la candidature privait le délégué du bénéfice de la protection prévue pour les candidats, comme le supposent les termes « du bénéfice de ' cette ' protection », employés dans la question.

B.6. La règle qui fait perdre au délégué sa protection en qualité de délégué lorsqu'il cesse de l'être n'est pas dépourvue de pertinence puisqu'il n'a plus l'occasion d'indisposer l'employeur par l'exercice de son mandat. Sur le plan de la proportionnalité, il faut relever que l'effet de la règle est atténué par le constat, exposé en B.5, que la loi garantit une

protection spéciale aux « candidats » sans distinguer suivant qu'ils ont été ou non élus et sans disposer qu'elle cesse définitivement s'ils deviennent délégués.

B.7. Quant à la différence de traitement due au fait que l'appartenance à une organisation syndicale déterminée est nécessaire pour rester délégué alors qu'elle ne l'est pas pour que soit maintenue la protection contre le licenciement garantie à ceux qui ont fait acte de candidature, elle peut se justifier par le fait que le législateur a voulu, par le statut du délégué, protéger non seulement la personne de celui-ci et l'institution de la représentation des travailleurs salariés au niveau de l'entreprise mais aussi les intérêts de l'organisation qui a confié à un mandataire le soin d'exprimer ses options au sein des organes officiels.

B.8. La question appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et les articles 1er et 2 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que le fait de cesser d'appartenir à l'organisation qui a présenté la candidature ne fait pas perdre la protection spéciale contre le licenciement que la loi garantit, même s'ils sont élus, à ceux qu'elle appelle « candidats », alors que la même circonstance fait perdre au délégué, non cette protection, mais la protection contre le licenciement attachée au mandat auquel elle met fin.

Ainsi prononcé en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, à l'audience publique du 23 janvier 2002.

Le greffier,

Le président,

L. Potoms

M. Melchior