

Numéro du rôle : 5069
Arrêt n° 160/2011 du 20 octobre 2011

A R R E T

En cause : la question préjudicielle concernant l'article 2, § 2, alinéa 3, 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 d'Anvers.

La Cour constitutionnelle,

composée du président M. Bossuyt, du juge J.-P. Snappe, faisant fonction de président, et des juges A. Alen, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels et T. Merckx-Van Goey, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président M. Bossuyt,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* * *

I. Objet de la question préjudicielle et procédure

Par jugement du 16 décembre 2010 en cause de Pierre Crombez contre la SA « Hapag-Lloyd Belgium » et de la SA « Hapag-Lloyd Belgium » contre l'Etat belge, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 27 décembre 2010, le Tribunal du travail d'Anvers a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 2, § 2, alinéa 3, 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 viole-t-il le principe constitutionnel d'égalité et le principe de non-discrimination contenus aux articles 10 et 11 de la Constitution, combinés ou non avec la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, en ce qu'il a pour effet que le bénéfice des dispositions de cet article n'est plus accordé aux délégués du personnel qui atteignent l'âge de 65 ans, alors que les délégués du personnel qui n'ont pas encore atteint l'âge de 65 ans bénéficient des dispositions de cet article ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- Pierre Crombez, demeurant à 2960 Sint-Job-in-'t-Goor, 't Neerhof, Kerklei 73;
- la SA « Hapag-Lloyd Belgium », dont le siège est établi à 2000 Anvers, Kattendijkdok-Westkaai 21;
- le Conseil des ministres.

Des mémoires en réponse ont été introduits par :

- Pierre Crombez;
- la SA « Hapag-Lloyd Belgium ».

A l'audience publique du 7 juillet 2011 :

- ont comparu :
 - . Me B. Mergits, avocat au barreau d'Anvers, pour Pierre Crombez;
 - . Me H. Buysens, avocat au barreau d'Anvers, pour la SA « Hapag-Lloyd Belgium »;
 - . Me V. Pertry, avocat au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;
- les juges E. Derycke et J.-P. Snappe 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*

Pierre Crombez a travaillé en tant qu'employé auprès de la SA « Hapag-Lloyd Belgium ». Lors des élections sociales de 2008, il a été élu délégué du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail.

Le 1er septembre 2008, la SA « Hapag-Lloyd Belgium » a mis fin, avec effet immédiat, au contrat de travail de Pierre Crombez, moyennant le paiement d'une indemnité de préavis égale à six mois de rémunération. Au moment du licenciement, Pierre Crombez avait atteint l'âge de 65 ans.

Après le refus de la SA « Hapag-Lloyd Belgium » de le réintégrer dans l'entreprise, Pierre Crombez a cité ladite société à comparaître devant le juge *a quo*, en vue du paiement de l'indemnité de protection prévue par les articles 16 et 17, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 en cause.

C'est dans le cadre de cette procédure que le juge *a quo* pose la question préjudicielle reproduite plus haut.

III. *En droit*

- A -

A.1.1. Pierre Crombez estime que l'article 2, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 1991 viole les articles 10 et 11 de la Constitution. L'âge ne peut être un critère pour déterminer si un travailleur bénéficie ou non d'une protection contre le licenciement. En effet, cela signifierait que certains travailleurs seraient privés d'une protection contre le licenciement, en raison de leur âge.

A.1.2. La SA « Hapag-Lloyd Belgium » fait valoir en ordre principal que la perte, à 65 ans, de la protection spéciale contre le licenciement est étroitement liée à la réglementation contenue dans l'article 83, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail, qui prévoit des délais de préavis écourtés pour le licenciement d'employés qui atteignent l'âge de 65 ans. Dans son arrêt n° 107/2010 du 30 septembre 2010, la Cour a jugé que cet âge n'avait pas été choisi arbitrairement mais qu'il était étroitement lié à l'âge normal de la retraite du travailleur. Le même raisonnement s'applique à la perte, à 65 ans, de la protection contre le licenciement, de sorte qu'en l'espèce aussi, la question préjudicielle appelle une réponse négative.

En ordre subsidiaire, la SA « Hapag-Lloyd Belgium » fait valoir que la différence de traitement repose sur un critère objectif et est raisonnablement justifiée. En premier lieu, la règle selon laquelle l'âge de la retraite est fixé à 65 ans repose sur l'idée qu'à cet âge généralement, les travailleurs sont « présumés » inaptes au travail et bénéficient par conséquent d'un revenu de remplacement. Ensuite, ce régime est lié à la politique de l'emploi et s'inscrit dans le cadre d'une occupation maximale des demandeurs d'emploi. Enfin, dans son arrêt n° 15/2011 du 3 février 2011, la Cour a donné une troisième raison pour laquelle la mesure en cause est compatible avec le principe d'égalité et de non-discrimination : le législateur a voulu lier la perte, à 65 ans, de la protection contre le licenciement à l'âge auquel le travailleur n'est plus éligible en tant que délégué du personnel.

A.1.3. Le Conseil des ministres estime que la différence de traitement en cause procède d'objectifs légitimes. La perte, à 65 ans, de la protection contre le licenciement est liée à l'âge auquel un travailleur n'est plus éligible en tant que délégué du personnel, comme la Cour l'a jugé dans l'arrêt n° 15/2011 précité. Cet

objectif légitime est également conforme aux objectifs de politique sociale en matière d'emploi et de marché du travail.

La mesure en cause repose sur un critère objectif, à savoir le fait d'atteindre l'âge normal de la retraite à 65 ans, comme la Cour l'a établi dans son arrêt n° 107/2010 précité.

La perte de la protection contre le licenciement est en outre proportionnée aux objectifs poursuivis et ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour les atteindre. A cet égard, le Conseil des ministres, faisant référence à l'arrêt n° 107/2010 précité, observe que le choix de l'âge de 65 ans n'est pas arbitraire mais correspond à l'âge de la retraite. Le Conseil des ministres souligne que la disposition en cause n'aboutit pas à un licenciement d'office à 65 ans. En outre, lorsqu'il atteint cet âge, le délégué du personnel ne perd pas dans tous les cas la protection spéciale dont il bénéficie. Cette protection est maintenue après l'âge de 65 ans s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service après cet âge la catégorie de travailleurs à laquelle appartient le délégué du personnel.

A.2.1. Selon Pierre Crombez, la disposition en cause viole le principe d'égalité et de non-discrimination, combiné avec 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. En vertu de l'article 6, paragraphe 1, de cette directive, les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge 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 de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle. Les moyens de réaliser cet objectif doivent être appropriés et nécessaires. Pierre Crombez se réfère à la jurisprudence de la Cour de justice relative à l'article 6, paragraphe 1, précité, en particulier à l'arrêt du 16 octobre 2007, *Palacios de la Villa*, et à l'arrêt du 5 mars 2009, *Age Concern England*.

A.2.2. La SA « Hapag-Lloyd Belgium » considère que Pierre Crombez ne déduit pas de ces arrêts de la Cour de justice les conclusions adéquates. En effet, cette Cour a jugé que les objectifs qui peuvent être considérés comme légitimes par la directive 2000/78/CE précitée sont des objectifs de politique sociale, comme ceux relatifs à la politique de l'emploi, au marché du travail ou à la formation professionnelle.

A.2.3. Selon le Conseil des ministres, la directive 2000/78/CE précitée permet que des différences de traitement fondées sur l'âge soient justifiées par des objectifs légitimes, ce qui est le cas en l'occurrence, ainsi qu'il est apparu plus haut. La jurisprudence de la Cour de justice n'est pas de nature à compromettre la mesure en cause.

A.3.1. Pierre Crombez se réfère au dernier membre de phrase de la disposition en cause. Celui-ci prévoit une exception pour les délégués du personnel, en ce qui concerne la perte, à l'âge de 65 ans, de la protection contre le licenciement, s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent. Selon lui, cette exception porte atteinte à la cohérence de la réglementation en ce qu'elle aboutit à un résultat qui est contraire aux objectifs allégués de cette réglementation, qui sont de promouvoir l'emploi des jeunes travailleurs et de permettre aux travailleurs de quitter le marché du travail à partir de l'âge de 65 ans.

A.3.2. La SA « Hapag-Lloyd Belgium » estime que cette exception n'est nullement discriminatoire. Elle peut tout au plus reporter l'application de la règle générale, à savoir jusqu'au moment où l'employeur licencie habituellement la catégorie de travailleurs à laquelle appartient le délégué du personnel, moyennant l'application du délai de préavis écourté.

A.3.3. Le Conseil des ministres fait valoir que l'exception prévue par la disposition en cause, à savoir le cas dans lequel la protection est maintenue après 65 ans, ne porte pas atteinte à la cohérence de la réglementation et ne conduit pas à un résultat qui serait contraire aux objectifs de celle-ci. En effet, cette exception a une portée limitée dans le temps, à savoir jusqu'à l'âge auquel il est de pratique constante, dans l'entreprise, de licencier la catégorie à laquelle le travailleur protégé appartient. De surcroît, cette exception n'est applicable qu'à un nombre limité de travailleurs. Enfin, le Conseil des ministres observe que la perte de la protection contre le licenciement est nécessaire pour atteindre les objectifs précités. Toute autre appréciation aurait pour effet d'obliger l'employeur à maintenir en service le délégué du personnel au-delà de l'âge de 65 ans, sauf en cas de motifs impérieux ou de motifs économiques ou techniques.

- B -

B.1. La Cour est interrogée sur la compatibilité de l'article 2, § 2, alinéa 3, 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 » avec les articles 10 et 11 de la Constitution, combinés ou non avec 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.

B.2. L'article 2, §§ 1er et 2, de la loi du 19 mars 1991 dispose :

« § 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 ».

B.3.1. Le régime de protection contre le licenciement institué par la loi du 19 mars 1991 trouve son origine dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. L'article 21, § 3, alinéa 3, de cette loi, tel qu'il a été remplacé par l'article 2 de la loi du 16 janvier 1967 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, et tel qu'il était formulé avant son abrogation par l'article 22, 1°, de la loi du 19 mars 1991, disposait :

« 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 ».

B.3.2. Il ressort des travaux préparatoires de la loi du 16 janvier 1967 que le législateur a voulu associer le fait de mettre fin à la protection des délégués du personnel, prévu par la loi, à l'âge auquel un travailleur n'est plus éligible en tant que délégué du personnel. Dans les travaux préparatoires, il est déclaré ce qui suit :

« La législation antérieure ne contenait aucune disposition sur l'inéligibilité des pensionnés ni sur la possibilité de les licencier pendant leur période de protection.

Le projet de loi modifie cette situation en prévoyant :

a) qu'un travailleur est éligible aussi longtemps qu'il n'a pas atteint l'âge de la retraite;

b) qu'un travailleur bénéficiant de la protection légale en tant que délégué ou candidat délégué du personnel peut être licencié dès qu'il atteint l'âge de sa retraite, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient » (*Doc. parl.*, Sénat, 1966-1967, n° 59, pp. 6-7).

B.3.3.1. L'article 19, alinéa 1er, 4°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, tel qu'il a été remplacé par l'article 3, 2°, de la loi du 7 juillet 1994 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, dispose :

« Pour être éligibles comme délégués du personnel, les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes :

[...]

4° ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans ».

B.3.3.2. L'article 59, § 1er, 4°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est libellé comme suit :

« Pour être éligibles comme délégués du personnel auprès des comités, les travailleurs doivent, à la date des élections, remplir les conditions suivantes :

[...]

4° ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans ».

B.3.4. En adoptant la condition d'éligibilité prévue à l'article 19, alinéa 1er, 4°, de la loi du 20 septembre 1948 et à l'article 59, § 1er, 4°, de la loi du 4 août 1996, qui est inspirée de l'avis n° 196 du 30 avril 1964 du Conseil national du travail, le législateur entendait éviter « que les membres des conseils d'entreprise ne prolongent indéfiniment leur carrière grâce à une nouvelle élection possible » (*Doc. parl.*, Chambre, 1965-1966, n° 264/1, p. 2; voy. aussi *Doc. parl.*, Sénat, 1966-1967, n° 59, p. 3).

B.4. La Cour est interrogée sur la différence de traitement entre deux catégories de travailleurs délégués du personnel, en ce qui concerne la protection des délégués du personnel prévue par l'article 2 de la loi du 19 mars 1991, selon qu'ils ont ou non atteint l'âge de 65 ans. Contrairement au travailleur délégué du personnel qui n'a pas encore atteint l'âge de 65 ans, le travailleur délégué du personnel qui a atteint cet âge ne peut bénéficier de cette protection.

B.5.1. La différence de traitement en cause est fondée sur un critère objectif, à savoir le fait que le travailleur délégué du personnel qui est congédié atteint ou non l'âge de 65 ans.

B.5.2. Il est tout d'abord observé que la mesure en cause est étroitement liée, en ce qui concerne l'âge de 65 ans, au fait que l'âge normal de la retraite est atteint, à savoir l'âge auquel le travailleur peut en principe prétendre à une pension de retraite complète dans le régime de la sécurité sociale.

B.5.3. Ainsi qu'il est dit en B.3, la différence de traitement est fondée sur des objectifs légitimes. Le législateur a voulu faire coïncider la cessation de la protection des délégués du personnel prévue à l'article 2 de la loi du 19 mars 1991 avec l'âge auquel un travailleur cesse d'être éligible comme délégué du personnel, à savoir l'âge de 65 ans.

B.5.4. La disposition en cause est aussi raisonnablement justifiée. Le choix de l'âge de 65 ans n'est pas arbitraire mais correspond à l'âge de la retraite, à savoir l'âge auquel le travailleur a droit à une pension de retraite complète.

B.5.5. Le fait que la disposition en cause prévoit une exception, à savoir « s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent », ne porte pas atteinte à ce qui précède.

Contrairement à ce qu'affirme la partie demanderesse devant le juge *a quo*, cette exception ne compromet pas la cohérence de la réglementation en cause, étant donné qu'elle est limitée dans le temps, plus précisément jusqu'à l'âge auquel il est de pratique constante, dans l'entreprise, de maintenir en service, au-delà de l'âge de 65 ans, la catégorie de travailleurs à laquelle appartiennent les délégués du personnel.

B.5.6. La mesure en cause n'est pas incompatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

B.6. La lecture combinée de ces dispositions constitutionnelles avec 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 ne conduit pas à une autre conclusion.

Il suffit de relever, à cet égard, qu'aux termes de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive, les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (CJCE, grande chambre, 16 octobre 2007, C-411/05, *Palacios de la Villa*, et CJCE, 5 mars 2009, C-388/07, *Age Concern England*).

B.7. La question préjudicielle appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 2, § 2, alinéa 3, 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 viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, combinés ou non avec 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.

Ainsi prononcé en langue néerlandaise et en langue française, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, à l'audience publique du 20 octobre 2011.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

M. Bossuyt