

Numéro du rôle : 2805
Arrêt n° 9/2005 du 19 janvier 2005

A R R E T

En cause : la question préjudicielle concernant l'article 304, § 2, du décret du 13 juillet 1994 relatif aux instituts supérieurs en Communauté flamande, posée par la Cour du travail de Bruxelles.

La Cour d'arbitrage,

composée des présidents A. Arts et M. Melchior, et des juges A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke et J. Spreutels, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président A. Arts,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* * *

I. *Objet de la question préjudicielle et procédure*

Par arrêt du 13 octobre 2003 en cause de M. Antuna Fernandez contre l'a.s.b.l. Economische Hogeschool Sint-Aloysius (EHSAL), dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour d'arbitrage le 21 octobre 2003, la Cour du travail de Bruxelles a posé la question préjudicielle suivante :

« La protection qui est réservée, en vertu de l'article 304, § 2, du décret du 13 juillet 1994 [relatif aux instituts supérieurs en Communauté flamande], aux délégués du personnel désignés pour siéger au comité de négociation d'un institut supérieur est-elle ou non contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution, si on la compare à la protection des délégués du personnel qui sont désignés pour siéger aux conseils d'entreprise à la suite des élections organisées en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et, subsidiairement, si on la compare à la protection instaurée par l'article 44, §§ 2 à 7, en faveur de la catégorie visée des délégués du personnel au sein du comité local de négociation ? »

Des mémoires ont été introduits par :

- l'a.s.b.l. Economische Hogeschool Sint-Aloysius, ayant son siège à 1050 Bruxelles, rue d'Assaut 2;

- le Gouvernement flamand.

A l'audience publique du 23 juin 2004 :

- ont comparu :

. Me A. Lindemans, avocat au barreau de Bruxelles, pour l'a.s.b.l. Economische Hogeschool Sint-Aloysius;

. Me P. Devers, avocat au barreau de Gand, pour le Gouvernement flamand;

- les juges-rapporteurs A. Alen 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 d'arbitrage relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

II. *Les faits et la procédure antérieure*

M. Antuna Fernandez, qui travaillait comme ouvrier pour l'a.s.b.l. Economische Hogeschool Sint-Aloysius (EHSAL), a été licencié en 1999. Etant donné qu'il bénéficiait du statut de travailleur protégé, en tant que membre du comité pour la prévention et la protection au travail, l'indemnité de protection prescrite par la loi lui a été payée.

Par lettre du 10 février 2000, M. Antuna Fernandez a toutefois réclamé une indemnité de protection complémentaire, à raison de son mandat de suppléant au comité de négociation de l'institut supérieur (ci-après : le « HOC »), auquel il avait été élu le 29 avril 1999. L'a.s.b.l. EHSAL a rejeté cette demande.

A la suite de cela, M. Antuna Fernandez a notamment demandé, le 31 mai 2000, devant le Tribunal du travail de Bruxelles, une indemnité de protection complémentaire égale au salaire afférent à la période s'étendant de mai 2000 à fin avril 2003 et, subsidiairement, une indemnité égale à trois années de rémunération, à concurrence de 2.369.949 francs chacune. Par jugement du 3 septembre 2002, cette partie de la requête a été déclarée infondée.

Par acte du 17 octobre 2002, M. Antuna Fernandez a fait appel de ce jugement. La Cour du travail a posé, le 13 octobre 2003, la question préjudicielle formulée plus haut.

III. *En droit*

- A -

Mémoire du Gouvernement flamand

A.1. Le Gouvernement flamand fait valoir tout d'abord que le régime des comités de négociation prévu dans le décret du 13 juillet 1994 « relatif aux instituts supérieurs en Communauté flamande » (ci-après : le décret sur les instituts supérieurs) doit être considéré comme complémentaire et subsidiaire à celui des conseils d'entreprise visé dans la loi du 20 septembre 1948 « portant organisation de l'économie ».

A.2. Le Gouvernement flamand fait ensuite référence à la jurisprudence de la Cour, selon laquelle la compétence des communautés en matière d'enseignement emporte aussi celle de fixer les règles qui se rapportent au statut du personnel enseignant. Selon le Gouvernement flamand, il ressort de cette jurisprudence que la compétence des communautés en la matière ne concerne que le personnel de l'enseignement, fût-ce au sens large, c'est-à-dire en ce compris le personnel administratif et technique.

S'agissant des établissements d'enseignement libre subventionnés, les communautés sont toutefois exclusivement compétentes, selon le Gouvernement flamand, pour le personnel administratif et technique présentant un lien suffisant avec l'enseignement. En ce qui concerne les instituts supérieurs en Communauté flamande, il serait requis dans cette optique que ces membres du personnel soient rémunérés à charge des allocations de fonctionnement octroyées par la Communauté flamande.

Le Gouvernement flamand soutient que le requérant devant le juge *a quo* n'appartenait pas au personnel enseignant, étant donné qu'il n'était pas engagé en tant que membre du personnel rémunéré à charge des allocations de fonctionnement octroyées par la Communauté flamande. Il faisait partie du personnel dit « du patrimoine ». Il ne pourrait dès lors pas se prévaloir de la protection offerte par l'article 304, § 2, du décret sur les instituts supérieurs.

Etant donné que la disposition précitée ne serait pas applicable au litige dont la juridiction *a quo* est saisie, la question préjudicielle n'appellerait pas de réponse, selon le Gouvernement flamand.

Mémoire de la partie défenderesse devant la juridiction a quo

A.3. S'agissant de la différence de traitement entre, d'une part, les membres du « HOC », qui, selon l'article 304, § 2, du décret sur les instituts supérieurs, ne « peuvent encourir de sanctions disciplinaires pour les actes posés dans l'exercice de leur mandat », et, d'autre part, les membres des conseils d'entreprise, qui bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement, établie par 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 », la partie défenderesse devant la juridiction *a quo* fait valoir que la loi du 19 mars 1991 est d'ordre

public et de stricte interprétation. Sauf s'il existait un accord exprès de l'employeur ou une convention sur l'extension du régime de protection à d'autres travailleurs que ceux visés dans la loi du 19 mars 1991 - accord qui, à supposer qu'il soit juridiquement possible, n'existait en aucune manière en ce qui concerne la partie défenderesse devant la juridiction *a quo* -, le caractère d'ordre public de cette loi s'opposerait à toute application extensive. Par conséquent, un « HOC » ne pourrait être assimilé à un conseil d'entreprise.

La partie défenderesse devant la juridiction *a quo* énumère ensuite une série de différences entre un « HOC » et un conseil d'entreprise. Ainsi, leur rôle et leur place au sein de l'entreprise seraient différents, de même que leurs missions et compétences. L'existence d'un comité de négociation dans un institut supérieur n'exclut pas non plus l'existence d'un conseil d'entreprise.

En outre, les « HOC » sont des organes créés par la Communauté flamande, alors que la réglementation en matière de conseils d'entreprise est une compétence fédérale.

Il existerait également des différences en ce qui concerne leur composition : ainsi, pour les élections des délégués au « HOC », il pourrait être dérogé à la procédure en vigueur pour les élections sociales, comme ce fut d'ailleurs le cas chez la partie défenderesse devant le juge *a quo*, et la périodicité de ces élections n'est pas la même. Contrairement aux conseils d'entreprise, les « HOC » sont en principe composés paritairement.

Compte tenu de ces différences, la distinction entre les régimes de protection des membres des « HOC » et des membres des conseils d'entreprise serait raisonnablement justifiée.

A.4. S'agissant de la différence de traitement entre, d'une part, les membres des « HOC » et, d'autre part, les membres des comités locaux de négociation (ci-après : « LOC ») créés par le décret du 5 avril 1995 « portant création de comités de négociation dans l'enseignement libre subventionné », qui bénéficient du même régime de protection que les membres des conseils d'entreprise, la partie défenderesse devant le juge *a quo* fait valoir que cette partie de la question préjudicielle est irrecevable, parce que le statut des membres d'un « LOC » ne serait pas pertinent en ce qui concerne l'affaire au fond.

A.5. La partie défenderesse devant la juridiction *a quo* fait valoir, pour le surplus, que les deux organes sont différents. Ainsi, un « LOC » est un organe institué dans les établissements d'enseignement libre qui ne relèvent pas de l'enseignement supérieur, alors que les « HOC » n'existent que dans les instituts supérieurs. Le « LOC » est le seul organe dans lequel le personnel des établissements d'enseignement en cause est représenté, alors qu'en ce qui concerne les instituts supérieurs, le personnel est encore représenté dans d'autres organes, tels que le conseil académique et le conseil départemental. Un « LOC » a des compétences étendues, alors que le « HOC » a des compétences spécifiquement attribuées, qu'il partage avec d'autres organes de concertation. Ceci expliquerait pourquoi un régime de protection similaire a été prévu pour les membres des « LOC » et pour les membres des conseils d'entreprise, alors que les membres des « HOC » bénéficient d'une protection similaire à celle dont jouissent les membres du conseil académique et du conseil départemental.

Etant donné que les deux organes ne se trouveraient pas dans des situations similaires, la différence de traitement en matière de protection contre le licenciement des membres de ces organes se justifierait, selon la partie défenderesse devant le juge *a quo*.

- B -

Quant à l'objet de la question préjudicielle

B.1. La question préjudicielle porte sur l'article 304, § 2, du décret du 13 juillet 1994 « relatif aux instituts supérieurs en Communauté flamande » (ci-après : le décret sur les instituts supérieurs). Les articles 301 à 304 de ce décret fixent les règles relatives aux « comités de négociation de l'institut supérieur » (ci-après : « HOC »), chaque direction

d'institut supérieur devant en principe créer un tel organe. L'article 304 concerne les délégués du personnel aux « HOC ». Cette disposition est libellée comme suit :

« § 1er. Les délégués du personnel au sein des comités de négociation des instituts supérieurs libres subventionnés sont élus sur des listes de candidats introduites par les organisations syndicales représentatives. Le chef de département ne peut en aucun cas être proposé comme délégué du personnel. Le mandat des délégués dure quatre années académiques. A moins que les comités de négociation en décident autrement par voie de règlement, l'élection des délégués est organisée suivant la procédure prévue aux articles 20, 20bis et 20ter de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Les délégués du personnel au sein des comités de négociation des instituts supérieurs officiels subventionnés sont désignés par les organisations syndicales représentatives.

§ 2. Les délégués du personnel au sein des comités de négociation jouissent des facilités nécessaires pour pouvoir exercer convenablement leur mandat. Ils ne peuvent encourir de sanctions disciplinaires pour les actes posés dans l'exercice de leur mandat. »

B.2. La question préjudicielle invite à comparer, dans le cadre du contrôle au regard du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination, la situation relative à la protection contre le licenciement des délégués du personnel au sein d'un « HOC » avec celle des délégués du personnel au sein des conseils d'entreprise (loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie), d'une part, et celle des délégués au sein des comités locaux de négociation (ci-après : « LOC ») créés par application du décret de la Communauté flamande du 5 avril 1995 portant création de comités de négociation dans l'enseignement libre subventionné, d'autre part.

B.3. Les pièces de la procédure devant la juridiction *a quo* font apparaître que l'affaire porte sur une action en paiement d'une indemnité de licenciement spéciale pour un membre du personnel à charge du patrimoine d'un institut supérieur libre subventionné.

Cet employeur a mis fin unilatéralement au contrat de travail, alors que le travailleur concerné bénéficiait d'une protection spéciale en tant que délégué du personnel au sein du comité de prévention et de protection au travail et en tant que délégué du personnel suppléant pour la catégorie du personnel ouvrier au sein du « HOC ».

L'employeur a refusé la demande de réintégration de l'intéressé comme travailleur protégé et lui a ensuite versé une indemnité de licenciement pour un montant égal au salaire

courant correspondant à une durée de deux ans, ainsi que pour un montant égal au salaire pour la partie restante de son mandat au sein du comité de prévention et de protection au travail (fin décembre 1999 – mai 2000)

Le travailleur concerné demande en outre en ordre principal un montant égal au salaire pour la partie restante de son mandat au « HOC » (mai 2000 – fin avril 2003). Il estime encore avoir droit, en sa qualité de délégué suppléant du personnel au sein du « HOC », à l'indemnité qui est accordée en des circonstances analogues aux délégués du personnel au sein des conseils d'entreprise ou au sein des « LOC », mais que le décret sur les instituts supérieurs ne prévoit pas.

A sa demande, la juridiction *a quo* pose la question préjudicielle.

B.4. Le Gouvernement flamand conteste que la disposition soumise à la Cour soit applicable au litige dont la juridiction *a quo* est saisie, parce que la partie requérante devant cette juridiction n'appartenait pas au personnel enseignant et qu'elle ne pourrait se prévaloir de la protection offerte par l'article 304, § 2, du décret sur les instituts supérieurs. La question préjudicielle n'appellerait dès lors pas de réponse.

B.5. C'est au juge *a quo* qu'il appartient en règle de statuer sur l'applicabilité au litige dont il est saisi des dispositions qu'il soumet au contrôle de la Cour. Dès lors qu'il appert de la motivation de la décision de renvoi que la juridiction *a quo* considère que la disposition au sujet de laquelle elle pose une question préjudicielle est applicable au litige qui lui est soumis, la Cour doit répondre à cette question préjudicielle.

S'agissant de la différence de traitement entre les membres d'un « HOC » et les membres d'un conseil d'entreprise

B.6. 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 » accorde explicitement une protection contre le licenciement aux délégués du personnel et aux candidats délégués du personnel qui représentent le personnel dans les comités d'entreprise et

les comités de prévention et de protection au travail. L'article 304, § 2, du décret sur les instituts supérieurs, par contre, dispose seulement que les délégués du personnel au sein des comités de négociation ne peuvent encourir de sanctions disciplinaires pour les actes posés dans l'exercice de leur mandat. Les membres d'un « HOC » ne bénéficient pas, par contre, d'une protection particulière contre le licenciement.

B.7. La création des « HOC » s'inscrit dans le cadre de la réforme de la direction des instituts supérieurs réalisée par le décret sur les instituts supérieurs, qui vise à accorder aux organes de direction des instituts supérieurs une plus grande autonomie. Les formes de concertation organisées par le décret doivent servir de contrepoids à l'autonomie financière plus importante qui est accordée à ces institutions et elles s'inscrivent dès lors dans le cadre du contrôle organisé par l'autorité sur l'utilisation des moyens financiers qu'elle accorde (*Doc.*, Conseil flamand, 1993-1994, n° 546/1, p. 29) : « Le comité de négociation de l'institut supérieur (HOC) et le comité de négociation départemental (DOC) constituent la contrepartie de l'autonomie plus grande qui est accordée à la direction de l'institut supérieur » (*Doc.*, Conseil flamand, 1993-1994, n° 546/14-A, p. 19).

B.8. Au sein des comités de négociation des instituts supérieurs libres subventionnés tels que la partie défenderesse devant la juridiction *a quo*, la direction de l'institut supérieur et les organisations syndicales représentatives négocient les matières visées aux articles 2, 9 et 11 de la loi du 19 décembre 1974 « organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités », ainsi que le règlement de travail (article 302, § 1er, alinéa 1er, du décret sur les instituts supérieurs). Pour autant qu'il s'agisse de matières qui relèvent de la compétence de l'institut supérieur, cela concerne les règles de base relatives à la position juridique du personnel et les modalités y afférentes, telles que le statut administratif - en ce compris les vacances et le régime des congés -, le régime pécuniaire, le cadre du personnel et l'organisation du travail. Les comités de négociation ont par conséquent pour mission de négocier « la politique des conditions de travail » (*Doc.*, Conseil flamand, 1993-1994, n° 546/1, p. 76) au sein de l'institut supérieur.

La direction de l'institut supérieur fournit en outre aux comités de négociation des informations, rapports et documents concernant les matières mentionnées à l'article 302, § 1er, alinéa 3, du décret sur les instituts supérieurs, lesquelles se rapportent notamment au fonctionnement et à l'organisation de l'institut supérieur, en ce compris ses statuts, à

l'information financière telle que le budget, les comptes annuels et le rapport annuel, au cadre du personnel et à l'information relative aux étudiants, telle que l'évolution du nombre d'étudiants et les services sociaux.

B.9. Dans l'esprit du législateur décrétoal, les « HOC » ne doivent être créés dans les instituts supérieurs libres subventionnés que lorsqu'il n'existe pas dans ceux-ci un organe de concertation prévu par le droit du travail. « Afin d'éviter le double emploi - comités de négociation/conseil d'entreprise -, il est proposé que ces comités ne puissent exercer leurs compétences qu'à la condition que les organisations syndicales représentatives ne présentent pas de candidats pour le conseil d'entreprise » (*Doc.*, Conseil flamand, 1993-1994, n° 546/1, p. 21). « L'intention n'est pas de créer des comités de négociation dans les instituts supérieurs où existe un conseil d'entreprise » (*ibid.*, p. 76). L'article 302, § 2, alinéa 1er, du décret sur les instituts supérieurs dispose dès lors que « les dispositions de l'article 301 ne s'appliquent pas [...] si les matières visées au § 1er de cet article [l'article 302 du décret sur les instituts supérieurs] sont traitées intégralement ou partiellement par le conseil d'entreprise visé par ou en vertu de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ».

B.10. Par conséquent, les organisations syndicales représentatives ont la possibilité de prévoir, pour les délégués du personnel, une protection plus large que celle prévue à l'article 304, § 2, du décret sur les instituts supérieurs en présentant des listes de candidats conformément à l'article 20^{ter} de la loi du 20 septembre 1948. Si elles ne le font pas, elles renoncent volontairement à cette protection.

En raison de leur caractère supplétif, les « HOC » sont créés pour autant seulement que l'institut supérieur n'ait pas de conseil d'entreprise.

B.11. Il résulte de ce qui précède qu'il n'est pas manifestement déraisonnable que le législateur décrétoal n'accorde pas aux membres d'un « HOC » une protection contre le licenciement particulière comparable à celle que 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 » accorde aux délégués du personnel et aux candidats délégués du personnel qui représentent le personnel au sein des conseils d'entreprise et au sein des comités de prévention et de protection au travail.

S'agissant de la différence de traitement entre les membres d'un « HOC » et les membres d'un « LOC »

B.12. La Cour est ensuite interrogée sur la différence de traitement entre, d'une part, les membres d'un « HOC », qui peuvent seulement ne pas encourir de sanctions disciplinaires pour les actes posés dans l'exercice de leur mandat mais qui, pour le surplus, ne bénéficient pas d'une protection particulière contre le licenciement et, d'autre part, la catégorie des délégués du personnel aux comités locaux de négociation, visée à l'article 44, §§ 2 à 7, du décret du 5 avril 1995, qui bénéficie d'un régime de protection similaire à celui dont bénéficient les membres des conseils d'entreprise.

B.13. L'article 44, §§ 2 à 7, du décret du 5 avril 1995 portant création de comités de négociation dans l'enseignement libre subventionné dispose :

« § 2. Le mandat des représentants du personnel de la catégorie personnel de maîtrise, gens de métier ou de service ne donne lieu ni à des avantages ni à des désavantages. Ils bénéficient des promotions normales et des avantages de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

§ 3. Les personnes visées au § 2 ne peuvent être licenciées [que] pour motif grave ou des raisons d'ordre économique ou technique. Pour l'application de cette disposition, il faut entendre par licenciement :

1° chaque rupture du contrat de travail par le pouvoir organisateur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifié pendant la période visée au § 4;

2° chaque rupture du contrat de travail par le membre du personnel en raison de faits qui constituent un motif imputable au pouvoir organisateur.

§ 4. Les personnes visées au § 2 bénéficient des dispositions des §§ 2 et pendant une période allant du soixante-cinquième jour précédant la proposition en tant que candidat, jusqu'au jour où le LOC est recomposé.

Pour les délégués syndicaux qui sont repris de plein droit dans le LOC, cette période comme le soixante-cinquième jour précédant la composition du LOC.

§ 5. Le pouvoir organisateur qui veut licencier un membre du personnel en application du § 3, doit avoir obtenu au préalable la reconnaissance du motif grave ou des raisons d'ordre économique ou technique par le comité paritaire auquel relève le membre du personnel. Il envoie cette requête au comité paritaire par lettre recommandée à la poste. Le membre du personnel intéressé ainsi que l'organisation qui l'a désigné ou proposé, en sont notifiés le même jour par lettre recommandée. Dans ces trois lettres le pouvoir organisateur doit faire

mention de tous les faits qui justifieraient le licenciement. En cas d'un licenciement pour motif grave, ces lettres doivent être envoyées dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour durant lequel le pouvoir organisateur a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Le comité paritaire doit se prononcer sur l'existence du motif grave ou des raisons d'ordre économique ou technique pour le licenciement.

Si le comité paritaire n'a pris aucune décision dans les deux mois, l'employeur ne peut procéder au licenciement qu'aux cas suivants :

1° si les faits signalés dans les lettres constituent un motif grave;

2° si le membre du personnel appartient à une catégorie déterminée du personnel dont tous les membres sont licenciés.

Le pouvoir organisateur doit assurer l'exécution du contrat de travail lors de la procédure devant le comité paritaire. Lorsque motifs graves sont invoqués, le comité paritaire peut décider que le contrat de travail est suspendu. Néanmoins, le membre du personnel a droit au traitement normal pendant cette suspension.

§ 6. Au cas où le pouvoir organisateur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et la procédure visées au §§ 3 à 5, les articles 14 à 17 et 19 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 est d'application. L'indemnité, visée à l'article 17 de ladite loi et complémentaire à l'indemnité, prévue à l'article 16 de ladite loi, est calculée sur la base de la rémunération pour le reste de la période de quatre ans qui suit la composition du LOC.

Le membre du personnel a également droit aux indemnités, prévues par l'article 17 de ladite loi, lorsqu'il a rompu lui-même le contrat de travail pour des faits qui constituent le motif grave du chef du pouvoir organisateur ou lorsque le contrat de travail a été suspendu de façon irrégulière pendant la procédure devant le comité paritaire telle que visée au § 5.

§ 7. Les dispositions du § 3 au § 6 inclus ne s'appliquent ni aux représentants auxquels la loi du 19 mars 1991, visée au § 6 est applicable, ni aux délégués syndicaux qui sont chargés de l'exercice des missions des comités de sécurité, de santé et d'embellissement des lieux de travail sur la base de l'article 1er, § 4 b) 4 de 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. »

En ce qui concerne la protection des délégués du personnel dans un « HOC », l'article 304, § 2 du décret sur les instituts supérieurs dispose uniquement qu'ils bénéficient, dans les comités de négociation, des facilités nécessaires pour pouvoir exercer convenablement leur mandat et qu'ils ne peuvent encourir de sanctions disciplinaires pour les actes posés dans l'exercice de leur mandat.

B.14. Cette différence de traitement repose sur un critère objectif, à savoir la nature de l'établissement dans lequel siège le délégué du personnel concerné. Dans le premier cas, il s'agit d'enseignement supérieur, dans l'autre, d'enseignement obligatoire. Il appartient cependant à la Cour d'examiner si cette différence est raisonnablement justifiée.

B.15. En vertu de l'article 2, alinéa 1er, 2°, du décret du 5 avril 1995 portant création de comités de négociation dans l'enseignement libre subventionné, les dispositions de ce décret sont applicables aux membres du personnel employés dans les établissements libres subventionnés par la Communauté flamande énumérés à l'article 2, 1°. Ainsi qu'il ressort de l'article 44 du décret du 5 avril 1995, par « membres du personnel », l'on vise tant les personnes qui relèvent d'une des catégories visées à l'article 4, § 1er, du décret du 27 mars 1991 « relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres psycho-médico-sociaux subventionnés » que le personnel de maîtrise, les gens de métier ou de service.

B.16. Parce que le titre II du décret du 27 mars 1991, qui règle le statut des membres du personnel subventionné des établissements et centres de l'enseignement subventionné, n'est pas applicable aux représentants au sein des « LOC » de la catégorie « personnel de maîtrise, gens de métier ou de service » visée à l'article 44, §§ 2 à 7, du décret du 5 avril 1995, un régime particulier de protection est prévu pour ceux-ci.

Le législateur décrétoal a en effet considéré que, pour les représentants du personnel qui tombent sous l'application du décret du 27 mars 1991, les dispositions relatives au licenciement (articles 60 à 62 du décret du 27 mars 1991) offraient une protection juridique suffisante. Etant donné que ces dispositions ne s'appliquent pas aux représentants de la catégorie « personnel de maîtrise, gens de métier ou de service », le législateur décrétoal a souhaité accorder à ceux-ci une protection similaire à celle contenue dans la loi du 19 mars 1991 (*Doc.*, Parlement flamand, 1994-1995, n° 703/1, p. 9).

B.17. Le législateur décrétoal a dès lors prévu une protection particulière pour les deux catégories de délégués du personnel dans un « LOC », parce que le décret qui crée cet organe est applicable à ces deux catégories.

B.18. Lorsque le législateur décretaal fait allusion, aux articles 301 à 304 du décret sur les instituts supérieurs, au « personnel », il vise uniquement le « personnel enseignant et le personnel administratif et technique ». Le titre III du décret sur les instituts supérieurs, qui règle le statut du « personnel » des instituts supérieurs, distingue uniquement ces deux catégories. Conformément à l'article 230 du décret sur les instituts supérieurs, ces deux catégories relèvent du cadre du personnel. Les professeurs invités et d'autres membres du personnel contractuels ne sont pas repris dans le cadre du personnel.

B.19. Bien qu'il ne fût pas exclu, en l'espèce, qu'un membre du personnel contractuel rémunéré à charge du patrimoine fût désigné comme délégué du personnel dans un « HOC » et bénéficiât de la protection de l'article 304, § 2, du décret sur les instituts supérieurs, le législateur décretaal a pu raisonnablement considérer qu'il ne devait pas prévoir une protection supplémentaire pour les délégués du personnel dans un « HOC ». En effet, une désignation ou une nomination d'un membre du personnel d'un institut supérieur peut uniquement prendre fin dans les cas visés aux articles 92 à 96 du décret sur les instituts supérieurs et de la manière prévue par ces dispositions. Les membres du personnel enseignant et du personnel administratif et technique, que le législateur décretaal visait lorsqu'il mentionnait le « personnel » à l'article 304 du décret sur les instituts supérieurs, et qui siègent dans un « HOC » en tant que délégués, entrent dans le champ d'application de ces dispositions.

B.20. La question préjudicielle appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

La protection qui est réservée aux délégués du personnel désignés pour siéger au comité de négociation de l'institut supérieur, en vertu de l'article 304, § 2, du décret du 13 juillet 1994 relatif aux instituts supérieurs en Communauté flamande, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

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 d'arbitrage, à l'audience publique du 19 janvier 2005.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

A. Arts