

Numéro du rôle : 5223
Arrêt n° 115/2012 du 10 octobre 2012

A R R E T

---

*En cause* : les questions préjudicielles relatives à 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, posées par le Tribunal du travail de Huy.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents R. Henneuse et M. Bossuyt, et des juges E. De Groot, L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul et F. Daoût, assistée du greffier F. Meersschaut, présidée par le président R. Henneuse,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

\*

\* \*

## I. *Objet des questions préjudicielles et procédure*

Par jugement du 12 octobre 2011 en cause de John Rooms contre la SA « COME A CASA », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 14 octobre 2011, le Tribunal du travail de Huy a posé les questions préjudicielles suivantes :

« - La loi de 19 mars 1991 est-elle conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution alors qu'elle interdit le licenciement d'un travailleur protégé au sens de ses dispositions là où tout autre travailleur protégé, en particulier le conseiller en prévention ou le délégué syndical, peut être licencié par son employeur (le cas échéant après une autorisation préalable) ?

- La loi de 19 mars 1991 est-elle conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution alors qu'un travailleur licencié hors des cas qu'elle énumère peut prétendre à la réintégration ou à une indemnité pouvant aller jusqu'à 8 ans de rémunération là où tout autre travailleur protégé licencié pour les mêmes motifs n'aurait pas droit à une indemnité de protection ? ».

Des mémoires et des mémoires en réponse ont été introduits par :

- la SA « COME A CASA », dont le siège social est établi à 4520 Wanze, chaussée de Wavre 259a;

- le Conseil des ministres.

A l'audience publique du 17 juillet 2012 :

- ont comparu :

. Me J.-M. Verschueren, avocat au barreau de Bruxelles, pour la SA « COME A CASA »;

. Me V. Vannes, avocat au barreau de Nivelles, pour le Conseil des ministres;

- les juges-rapporteurs J.-P. Moerman et T. Merckx-Van Goey 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 demandeur devant le juge *a quo* a travaillé pour la partie défenderesse devant le juge *a quo* en qualité d'ouvrier du 25 février 2002 au 11 janvier 2010. Candidat aux élections des délégués du personnel pour le comité pour la prévention et la protection au travail, il ne sera pas élu.

Le 11 janvier 2010, il est licencié, moyennant indemnité de rupture, au motif de retards répétés depuis deux ans malgré de nombreux avertissements.

Par requête du 22 juin 2010, le demandeur sollicite du juge *a quo* le bénéfice du régime de protection instauré par la loi en cause, sans avoir demandé sa réintégration au sein de l'entreprise.

La partie défenderesse devant le juge *a quo* ne conteste pas que le licenciement du demandeur a eu lieu en méconnaissance des dispositions de la loi du 19 mars 1991, mais considère que le régime de protection mis sur pied par le législateur en la matière serait discriminatoire. Elle estime plus particulièrement qu'il est disproportionné qu'un travailleur protégé par la loi du 19 mars 1991 et licencié sans motif grave ou raison économique et technique mais en raison de motifs qui sont néanmoins manifestement étrangers au fait qu'il a été candidat à la représentation du personnel, ait le droit d'être réintégré ou de percevoir d'importantes indemnités de protection.

Compte tenu de ce qui précède, le juge *a quo* estime nécessaire de poser les questions préjudicielles précitées.

### III. *En droit*

- A -

#### *Quant à la portée des questions préjudicielles*

A.1. Le Conseil des ministres estime que les questions préjudicielles adressées à la Cour sont imprécises.

A.2. Selon la partie défenderesse devant le juge *a quo*, le Conseil des ministres se trompe en estimant que la première question préjudicielle met en cause la notion de licenciement telle qu'elle est définie dans la loi en cause et que la seconde question vise à remettre en cause le principe même du droit à la réintégration ou du paiement d'indemnités en cas de licenciement irrégulier.

La partie défenderesse devant le juge *a quo* estime encore que le Conseil des ministres fait abstraction de la situation particulière des candidats délégués du personnel qui n'ont pas été élus, alors qu'il s'agit précisément de l'objet des questions préjudicielles.

#### *Quant à la comparabilité des situations*

A.3. Le Conseil des ministres estime que les catégories de personnes visées par le juge *a quo* ne se trouvent pas dans des situations comparables.

Le statut juridique des délégués du personnel au comité pour la protection et la prévention au travail (ci-après : « CPPT ») est réglé par la loi. Il en va de même pour les conseillers en prévention. En revanche, le statut juridique des délégués syndicaux est de nature purement conventionnelle. En outre, la convention collective n° 5 qui constitue la base légale en la matière n'a pas été rendue obligatoire par arrêté royal.

Le mode de désignation des personnes comparées est également fondamentalement différent. Les délégués et candidats non élus au CPPT sont présentés par leur organisation syndicale et élus par tous les travailleurs de l'entreprise. Ils doivent agir dans l'intérêt de tous ces travailleurs. Les délégués syndicaux sont, eux, désignés par leur organisation syndicale ou présentés par elle et élus par les travailleurs de l'entreprise qui sont affiliés au même syndicat. Ils doivent agir dans l'intérêt des seuls travailleurs syndiqués auprès de la même organisation représentative. Enfin, les conseillers en prévention internes à l'entreprise sont désignés, remplacés ou écartés par

l'employeur, après accord préalable du CPPT. Ceux-ci doivent agir en totale indépendance et ne représentent ni les intérêts de l'employeur, ni les intérêts des travailleurs.

A.4. La partie défenderesse devant le juge *a quo* relève que la forme juridique de la protection accordée au travailleur importe peu. Il en irait de même de la manière dont les travailleurs protégés sont désignés. Qui plus est, dans certains secteurs, le mode de désignation des délégués syndicaux serait identique au mode de désignation des travailleurs protégés par la loi en cause.

La partie défenderesse souligne encore que l'exercice de fonctions différentes au sein de l'entreprise est impuissant à justifier la différence de traitement en cause. La circonstance que le travailleur protégé représente plus ou moins de travailleurs ne changerait en rien le risque qu'il subisse des pressions de la part de son employeur, en raison de sa fonction ou de son mandat. Du reste, les avantages obtenus par les délégués syndicaux ne profiteraient pas uniquement aux travailleurs syndiqués, mais à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise. Conformément à l'article 6 de la convention collective n° 5, la délégation syndicale pourrait aussi être amenée à représenter l'ensemble des travailleurs alors que l'article 13 de la même convention collective confierait la défense de tous les travailleurs syndiqués au membre de la délégation syndicale dans le cadre des réclamations individuelles. Enfin, le législateur accorderait lui-même un rôle plus large à la délégation syndicale en cas d'absence de conseil d'entreprise.

Pour la partie défenderesse devant le juge *a quo*, seul compte l'objectif de cette protection, identique dans chaque hypothèse et qui consiste à préserver l'indépendance du travailleur protégé dans l'exercice de ses fonctions ou de son mandat. Compte tenu de cet objectif commun, les catégories de personnes visées dans les questions préjudicielles seraient comparables.

En outre, la loi en cause accorderait au candidat délégué du personnel, non élu, une protection identique à celle reconnue aux candidats élus alors que le premier n'a par définition aucun mandat et n'exerce aucune fonction de représentation, si bien que la justification du Conseil des ministres tenant compte de la mission de représentation des délégués du personnel serait en l'espèce dépourvue de pertinence.

#### *Quant à la première question préjudicielle*

A.5. La partie défenderesse devant le juge *a quo* estime que le système mis en place par la loi en cause est bien plus strict et sévère que le régime protégeant les délégués syndicaux et les conseillers en prévention.

Ni les travaux préparatoires ni les dispositions de la loi en cause n'expliqueraient les raisons pour lesquelles le législateur a refusé qu'un délégué ou un candidat délégué du personnel puisse être licencié hormis en cas de motif grave ou pour une raison d'ordre économique ou technique. Or, autoriser le licenciement du travailleur protégé pour d'autres motifs que ceux liés à l'objectif du régime de protection dont il bénéficie (et, par exemple, pour inaptitude ou faute professionnelle), fût-ce en imposant un contrôle *a priori* ou *a posteriori*, comme c'est le cas pour les délégués syndicaux ou les conseillers en prévention, ne mettrait pas en péril l'objectif poursuivi par le législateur.

Selon la partie défenderesse devant le juge *a quo*, le caractère discriminatoire de l'étendue de la protection accordée au délégué du personnel serait confirmé par la comparaison entre ce système de protection et d'autres systèmes légaux de protection des travailleurs, comme la protection de la maternité, de la liberté de se porter candidat aux élections politiques ou des mesures de protection liées à la lutte contre la discrimination entre hommes et femmes. Dans l'ensemble de ces législations, en effet, un licenciement du travailleur protégé est autorisé pour d'autres motifs que ceux qui seraient inhérents à l'objet de la protection.

A.6. La partie défenderesse devant le juge *a quo* souligne encore que les travaux préparatoires de la loi en cause ne font pas apparaître que l'un des objectifs de la différence de traitement critiquée serait d'assurer l'effectivité du mandat dans l'intérêt général des travailleurs de l'entreprise. En outre, cet objectif serait sans pertinence pour justifier la protection accordée aux candidats délégués du personnel non élus.

Le législateur aurait d'ailleurs lui-même admis que la protection des candidats non élus ne doit pas être identique à celle des candidats élus puisque la suspension des premiers a été jugée compatible avec le bon fonctionnement des organes de l'entreprise.

Par ailleurs, l'objectif de permettre aux délégués du personnel d'assurer leur mission sans crainte de représailles, comme celui d'assurer l'effectivité du mandat dans l'intérêt de tous les travailleurs, vaudrait pour l'ensemble des systèmes de protection mis en place par le législateur.

A.7. Le Conseil des ministres relève tout d'abord que la notion de licenciement au sens de la loi en cause est plus large que la notion ordinaire de licenciement telle qu'elle est visée par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Selon le Conseil des ministres, en interdisant le licenciement des travailleurs protégés sauf en cas de motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou de raisons économiques ou techniques préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent, le législateur a cherché à donner la priorité à la permanence du mandat au sein de l'organe social par rapport à la relation individuelle entre le travailleur protégé et l'employeur et à éviter l'écartement arbitraire des délégués du personnel. Ce choix serait légitime. Eu égard au double but poursuivi, la différence quant aux cas où un licenciement est autorisé ne serait de surcroît pas disproportionnée.

Ainsi, selon le Conseil des ministres, si la convention collective n° 5 n'a pas défini la notion de licenciement et qu'il convient dès lors de se référer à la loi du 3 juillet 1978, le délégué syndical ne peut être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat. Son licenciement est par ailleurs soumis à une procédure particulière et lui donne droit à une indemnité d'un an de rémunération s'il a lieu dans des conditions irrégulières. La différence de traitement serait, dans ce cas, justifiée par le fait que les délégués du personnel assument des fonctions de représentation et de conseil de tous les travailleurs de l'entreprise dans toutes les entreprises tenues d'instituer l'organe de concertation sociale alors que les délégués syndicaux n'exercent leurs missions de réclamation et de défense des travailleurs que pour ceux qui sont affiliés à leur organisation représentative.

De même, selon le Conseil des ministres, le conseiller en prévention dispose de mesures protectrices contre le licenciement, entendues dans le sens qu'en donne la loi du 3 juillet 1978. La différence de traitement serait, dans ce cas, justifiée par le fait que les conseillers en prévention n'exercent pas des fonctions de représentation et de défense de tous les travailleurs de l'entreprise lorsqu'elle est tenue d'instituer l'organe social, mais une fonction indépendante dans toutes les entreprises, qu'elles aient ou non une structure syndicale et donc indépendamment de l'obligation de constituer un organe de concertation sociale.

Le Conseil des ministres ajoute que la différence entre le statut des délégués du personnel et la protection contre le licenciement accordée à d'autres catégories de travailleurs se justifie par le fait que, dans ces derniers cas, la protection est fondée sur une situation propre au travailleur alors que la loi en cause vise à protéger les droits de tous les travailleurs de l'entreprise en préservant les représentants du personnel contre des mesures de représailles.

#### *Quant à la seconde question préjudicielle*

A.8. La partie défenderesse devant le juge *a quo* souligne que le législateur a entendu limiter le recours au licenciement des travailleurs protégés par la loi en cause en imposant le paiement rapide d'une indemnité lorsque le travailleur est licencié irrégulièrement. En revanche, les travaux préparatoires ne seraient guère instructifs sur les raisons pour lesquelles le travailleur protégé licencié irrégulièrement aurait le droit de solliciter sa réintégration dans l'entreprise.

Si elle comprend aisément l'objectif poursuivi par la fixation d'une indemnité en cas de licenciement irrégulier d'un travailleur protégé, la partie défenderesse devant le juge *a quo* ne perçoit pas sur la base de quelle justification objective et raisonnable il serait permis de sanctionner par des indemnités beaucoup plus élevées, nonobstant la faculté d'une réintégration du travailleur, le licenciement des candidats et délégués du personnel aux CPPT.

Imposer à l'employeur le paiement d'une indemnité aussi exorbitante et offrir au travailleur une possibilité de réintégration reviendrait à créer un système où l'employeur serait, en pratique, tenu de maintenir en toutes circonstances la relation contractuelle.

En outre, lorsque le travailleur n'a pas demandé sa réintégration, l'employeur serait tenu de lui payer une indemnité forfaitaire qui n'aurait aucun lien avec le mandat de représentant du personnel, puisqu'elle serait calculée en fonction du nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise. Quant à l'indemnité due si le travailleur demande sa réintégration, celle-ci varierait certes en fonction du mandat à accomplir. Néanmoins, la partie défenderesse devant le juge *a quo* ne percevrait pas en quoi il serait justifié de recourir à un calcul identique de l'indemnité pour certains candidats délégués du personnel non élus.

Ces considérations seraient encore renforcées, de l'avis de la partie défenderesse devant le juge *a quo*, par la différence de traitement entre le régime établi par la loi en cause et d'autres dispositions protégeant certaines catégories de travailleurs où l'indemnité en cas de licenciement irrégulier serait bien moindre.

A.9. Le Conseil des ministres souligne tout d'abord que le fondement de la demande de réintégration du travailleur protégé est de voir assurer le mandat de délégué du personnel. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 19 mars 1991, le travailleur protégé était tenu de demander sa réintégration. A l'heure actuelle, celui-ci dispose d'un choix à cet égard.

Selon le Conseil des ministres, l'indemnité visée par le jugement *a quo* serait celle pouvant aller jusqu'à huit ans de rémunération. Elle ne serait toutefois due que dans les cas où la réintégration n'a pas été acceptée par l'employeur. L'indemnité de protection allant jusqu'à huit ans de rémunération aurait donc pour objectif spécifique de sanctionner plus fortement le refus de l'employeur de réintégrer le travailleur protégé et de lui permettre d'exercer son mandat jusqu'à son terme. La différence quant au montant de l'indemnité selon que le travailleur protégé sollicite ou non sa réintégration démontrerait à nouveau la volonté du législateur de garantir l'exercice du mandat du délégué du personnel.

Le Conseil des ministres estime qu'il ne saurait être reproché au législateur que la convention collective n° 5 assure autrement la protection du délégué syndical en ce qu'elle n'aurait pas prévu de faculté de réintégration et sanctionnerait le licenciement irrégulier d'une indemnité d'un an de rémunération. Il n'appartiendrait en effet pas au législateur d'élaborer des conventions collectives.

Selon le Conseil des ministres, il ne saurait davantage être reproché au législateur d'avoir assuré différemment la protection contre le licenciement des conseillers en prévention. Le législateur aurait pu estimer légitimement que l'efficacité de la sanction du licenciement irrégulier était dans ce cas assurée par des indemnités de deux à trois ans de rémunération.

Enfin, dans la mesure où l'indemnité visée par les dispositions en cause aurait pour objectif de réparer non seulement le dommage personnel causé au délégué du personnel, mais aussi le dommage collectif résultant de l'impossibilité pour le délégué de continuer son mandat et d'assurer la défense collective de tous les travailleurs de l'entreprise, celle-ci se distinguerait clairement des autres systèmes protégeant certaines catégories de travailleurs pour une cause individuelle.

- B -

B.1. La Cour est interrogée sur la compatibilité avec les articles 10 et 11 de la Constitution de la différence de traitement entre le candidat délégué du personnel non élu au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et

la protection au travail et les autres travailleurs protégés, notamment le délégué syndical ou le conseiller en prévention, en ce qui concerne, d'une part, les motifs permettant leur licenciement et, d'autre part, l'indemnité due par l'employeur en cas de licenciement irrégulier.

B.2.1. L'article 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 [désormais : comité pour la prévention et la protection au travail], ainsi que pour les candidats délégués du personnel » dispose :

« § 1. 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.

[...] ».

B.2.2. Les articles 3 à 13 de la même loi mettent sur pied une procédure spéciale applicable au licenciement du délégué du personnel pour motif grave ou pour raison d'ordre économique ou technique.

B.2.3. L'article 16 de la même loi dispose :

« Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

- deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise;
- trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise;
- quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise ».

B.3.1. Il ressort des faits de la cause que le litige pendant devant le juge *a quo* concerne le licenciement d'un candidat délégué du personnel non élu au comité pour la prévention et la protection au travail qui n'a pas sollicité sa réintégration et qui compte près de huit années d'ancienneté au sein de l'entreprise concernée.

La Cour ne peut examiner des comparaisons de personnes insuffisamment précises; elle limite son examen à la comparaison entre, d'une part, les délégués et candidats délégués au comité pour la prévention et la protection au travail et, d'autre part, les délégués syndicaux et les conseillers en prévention.

B.3.2. Contrairement à ce que soutient le Conseil des ministres, ces catégories de travailleurs sont suffisamment comparables au regard de l'objectif poursuivi par la loi en cause. En effet, il s'agit à chaque fois de travailleurs au profit desquels le législateur a institué une protection contre le licenciement.

B.4. Les dispositions légales protégeant contre le licenciement les délégués et les candidats délégués du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail procèdent de l'idée qu'un tel licenciement est suspect et le soumettent donc à un régime d'autorisation conditionnée qui diffère suivant que cette autorisation est fondée sur le motif grave ou sur un motif d'ordre économique ou technique, tout autre motif de licenciement étant prohibé, sans préjudice des hypothèses visées à l'article 2, § 6, de la loi en cause. Le licenciement irrégulier d'un de ces travailleurs donne lieu au paiement d'importantes indemnités à charge de l'employeur, définies à l'article 16 de la loi en cause.

Il relève du pouvoir d'appréciation du législateur de déterminer la portée de la protection accordée aux travailleurs qui participent ou souhaitent prendre part à l'exercice des missions du comité pour la prévention et la protection au travail. Toutefois, lorsqu'une protection particulière contre le licenciement est accordée à une catégorie déterminée de travailleurs, il relève de la compétence de la Cour de vérifier si cette protection n'est pas refusée sans justification raisonnable à une catégorie comparable de travailleurs.

*Quant à la comparaison entre la protection contre le licenciement d'un candidat délégué du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail et celle d'un délégué syndical*

B.5.1. Contrairement à ce qui est le cas pour le comité pour la prévention et la protection au travail, la protection contre le licenciement de la délégation syndicale n'est pas réglée par la loi mais par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, pour laquelle aucune des parties n'a demandé l'extension de la force obligatoire (CCT n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises). Cette convention collective de travail est interprofessionnelle et laisse aux commissions paritaires des différentes branches d'activités le soin de préciser la composition et la compétence de la délégation syndicale et de choisir entre une composition par désignation ou par élection. La protection des délégués syndicaux est, elle aussi, entièrement fixée par convention, sans aucune intervention de l'autorité.

Ainsi, bien qu'il fut proposé au cours des travaux préparatoires de la loi en cause d'étendre son champ d'application « aux membres de la délégation syndicale » (*Doc. parl.*, Sénat, 1990-1991, n° 1105-3, p. 1; *Doc. parl.*, Chambre, 1990-1991, n° 1471/3, p. 13), la volonté du législateur est demeurée claire : le soin de régler cette matière est laissé à l'autonomie collective des partenaires sociaux (*Doc. parl.*, Sénat, 1990-1991, n° 1105-2, p. 12; *Doc. parl.*, Chambre, 1990-1991, n° 1471/3, p. 21).

B.5.2. L'article 18 de cette convention collective dispose :

« Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail ».

L'article 20 de la même convention collective dispose :

« Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1° s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 18 ci-dessus;

2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 18, alinéa 1er ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;

3° si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;

4° si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et des articles 20 et 21 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ».

B.5.3. La différence de traitement évoquée par le juge *a quo* trouve son explication dans la nature juridique du statut de la délégation syndicale, le statut des délégués du personnel au

comité pour la prévention et la protection au travail étant réglé par la loi alors que le statut des délégués syndicaux a été réglé par convention entre les délégués des employeurs et les délégués des travailleurs au sein de la commission paritaire. En outre, leur mode de désignation diffère totalement.

Le législateur ne peut raisonnablement se voir reprocher de ne pas avoir prévu, au profit des délégués ou candidats délégués du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail, une protection contre le licenciement identique à celle que les partenaires sociaux ont élaboré au profit des délégués syndicaux.

*Quant à la comparaison entre la protection contre le licenciement d'un candidat délégué du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail et celle d'un conseiller en prévention*

B.6. Le juge *a quo* interroge encore la Cour sur la différence entre les régimes de protection contre le licenciement applicables au candidat délégué du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail, d'une part, et au conseiller en prévention, d'autre part.

B.7.1. L'article 3 de la loi du 20 décembre 2002 « portant protection des conseillers en prévention » dispose :

« L'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées ».

B.7.2. L'article 4 de la même loi dispose :

« Les procédures déterminées par la présente loi ne s'appliquent pas :

1° en cas de licenciement pour motif grave;

2° en cas de fermeture d'entreprise;

3° en cas d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VIII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi;

4° lorsque le conseiller en prévention met lui-même fin au contrat;

5° lorsque la durée pour laquelle le contrat a été conclu est arrivée à son échéance;

6° pendant la période d'essai ».

B.7.3. L'article 10 de la même loi dispose :

« Dans les cas suivants, l'employeur est tenu de payer au conseiller en prévention une indemnité en raison de la rupture du contrat :

1° lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi;

2° lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2, qu'il a été porté atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés;

3° lorsque l'employeur met fin au contrat en violation de l'article 9.

Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de :

1° deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité;

2° trois ans lorsque le conseiller en prévention compte 15 années de prestations ou plus en cette qualité.

Ces années de prestations se calculent en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a exercé sa fonction auprès de l'employeur, s'il s'agit d'un service interne pour la prévention et la protection au travail ou en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a été attaché à un service externe pour la prévention et la protection au travail, s'il s'agit d'un tel service externe.

Si le conseiller en prévention exerce, outre cette fonction, une autre fonction auprès de l'employeur, la rémunération normale qui sert de base au calcul de l'indemnité est égale à la partie de la rémunération normale de la fonction de conseiller en prévention qui correspond à la durée pendant laquelle l'intéressé a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention auprès de l'employeur.

L'indemnité visée à l'alinéa 2 ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités spécifiques de protection contre le licenciement, fixées en application d'autres lois et arrêtés relatifs à la relation de travail ».

B.8.1. La disposition en cause a été justifiée, au cours des travaux préparatoires, de la manière suivante :

« Le projet a pour objet d'assurer une protection équilibrée, où les délégués du personnel ne soient discriminés ni dans un sens positif ni dans un sens négatif. Ils sont protégés de manière fonctionnelle contre les licenciements du fait de l'exercice d'un mandat syndical. Le projet prévoit dès lors la possibilité d'un licenciement pour motif grave et pour des raisons d'ordre technique ou économique » (*Doc. parl.*, Sénat, 1990-1991, n° 1105-2, p. 59).

« Le but du projet est non pas d'infliger des sanctions, mais d'empêcher que des sanctions doivent être infligées et de prévenir les licenciements injustifiés. L'obligation de payer l'indemnité, même lorsque le travailleur ne demande pas sa réintégration, peut être considérée comme un compromis entre deux points de vue divergents. Certains trouvent que les sanctions doivent être alourdies, parce que de trop nombreux employeurs passent outre à l'obligation de réintégrer le travailleur. D'autres estiment que le travailleur doit avoir le droit de choisir entre sa réintégration et une indemnisation immédiate. En obligeant le travailleur à demander sa réintégration dans tous les cas, l'on pourrait inciter l'employeur à tenter de licencier le travailleur dans toutes les circonstances sans prendre de trop grands risques financiers » (*ibid.*, p. 69).

« Le risque que court l'employeur qui ne respecterait pas les règles de se voir infliger le paiement rapide d'une indemnité est néanmoins de nature à limiter le recours au licenciement et à freiner cette pratique » (*ibid.*, p. 18).

B.8.2. Le maintien d'une protection contre le licenciement équivalente au profit des candidats délégués du personnel non élus fut justifié de la manière suivante :

« La nécessité de protéger également les candidats contre le licenciement en raison de leur engagement syndical est apparue dès les toutes premières élections sociales en 1950.

En effet, à l'époque, les membres du conseil d'entreprise étaient seuls protégés. Les candidats ne l'étaient pas. Il s'ensuivit des licenciements en masse. Le législateur se vit, dès lors, dans l'obligation d'accorder aussi aux candidats, rétroactivement, une protection spéciale contre le licenciement par la loi du 18 mars 1950 (*Moniteur belge* du 31 mars 1950) » (*ibid.*, p. 11).

B.8.3. En adoptant la disposition en cause, le législateur a donc utilisé de la large marge d'appréciation qui est la sienne en matière socio-économique et élaboré une solution équilibrée quant à la protection à reconnaître aux travailleurs qui, en raison de leurs tâches de

représentants du personnel au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, risquent d'être l'objet de mesures de représailles de la part des employeurs. Il a étendu cette protection au bénéfice des candidats non élus, lesquels pouvaient également faire l'objet de mesures de représailles de la part de l'employeur.

A cet égard, la Cour accorde une importance particulière à la circonstance qu'aucune solution en la matière n'a pu être dégagée par les partenaires sociaux et que c'est à leur demande que la législation en cause a été adoptée (*Doc. parl.*, Chambre, 1990-1991, n° 1471/3, pp. 14 et 18).

B.9.1. S'il est vrai que les travailleurs visés par la disposition en cause bénéficient d'une protection contre le licenciement plus étendue que celle qui est reconnue aux conseillers en prévention, une telle différence de traitement n'apparaît pas comme dépourvue de toute justification raisonnable eu égard aux différences entre les fonctions exercées par chacune de ces catégories de travailleurs.

Les délégués du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail sont élus par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise et en assurent la représentation. Ils assument, en collaboration avec le chef d'entreprise ou ses délégués, des fonctions importantes afin de favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ce comité émet notamment des avis et formule des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action établis par l'employeur, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats. Il est également associé à la gestion et aux activités du département chargé de la surveillance médicale du service interne. A défaut de conseil d'entreprise, le comité est également chargé de certaines missions d'information au sein de l'entreprise.

En revanche, le conseiller en prévention n'est pas élu par les travailleurs et n'a pas pour mission de représenter leurs intérêts, mais a essentiellement pour mission de veiller, en toute indépendance, à la correcte application de la législation sur le bien-être au travail. Son mandat est, du reste, incompatible avec le statut de représentant du personnel au sein du comité pour la prévention et la protection au travail.

B.9.2. En outre, et contrairement à ce que soutient la partie défenderesse devant le juge *a quo*, le législateur a pu, sans méconnaître le principe d'égalité et de non-discrimination, offrir au candidat délégué du personnel non élu une protection contre le licenciement similaire à celle du candidat élu.

La Cour relève de surcroît que la protection contre le licenciement reconnue au candidat non élu présente certaines spécificités qui sont précisément destinées à prendre en compte le fait qu'il n'exerce pas une fonction au sein du comité pour la prévention et la protection au travail. Ainsi est-il justifié que la suspension par l'employeur du candidat délégué du personnel ne doive pas faire l'objet d'une autorisation judiciaire puisque, comme le relèvent les travaux préparatoires de la loi en cause, et à l'inverse de ce que soutient la partie défenderesse devant le juge *a quo*, « la suspension [du candidat délégué du personnel non élu] n'engendre aucun risque de démantèlement immédiat du système de participation des travailleurs » (*Doc. parl.*, Sénat, 1990-1991, n° 1105-2, p. 55).

B.10. Les questions préjudicielles appellent une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

Les articles 2 et 16 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.

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 constitutionnelle, à l'audience publique du 10 octobre 2012.

Le greffier,

Le président,

F. Meersschaut

R. Henneuse