

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.12.0128.F

- 1. Jean-Max GUSTIN**, avocat au barreau de Tournai, dont le cabinet est établi à Tournai, chaussée du Pont Royal, 49,
- 2. Victor DEBONNET**, avocat au barreau de Tournai, dont le cabinet est établi à Tournai, rue de l'Athénée, 12,

agissant tous deux en qualité de curateurs à la faillite de la société anonyme Organisation belge de travaux, en abrégé ORBETRA,

demandeurs en cassation,

représentés par Maître Bruno Maes, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, rue de Lozum, 25, où il est fait élection de domicile,

contre

- 1. I. H.,**

2. D. V.,

3. L. M.,

défendeurs en cassation.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 27 avril 2012 par la cour du travail de Mons.

Le président Christian Storck a fait rapport.

L'avocat général délégué Michel Palumbo a conclu.

II. Le moyen de cassation

Les demandeurs présentent un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- *articles 10, 11, 149 et 159 de la Constitution ;*
- *article 1138, 3°, du Code judiciaire.*

Décision et motifs critiqués

L'arrêt déclare non fondé l'appel principal des demandeurs et, partant, confirme le jugement du premier juge ayant fait droit aux demandes des défendeurs en disant pour droit que les créances de ces derniers contre la faillite de la société anonyme Orbeta du chef d'indemnités de protection s'établissaient pour P. H. à 2.259.504 francs, pour D. V. à 1.600.016 francs et pour L. M. à 1.700.192 francs, outre les intérêts, sur la base des motifs suivants :

« B. *Quant au fond*

I. *Du droit aux indemnités*

En droit, les articles 17 et suivants de la convention collective de travail du 30 juin 1980 réglant le statut des délégations syndicales applicable au sein de la commission paritaire de la construction et rendue obligatoire par arrêté royal du 6 octobre 1980 et les articles 2 à 19 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, organisent le licenciement éventuel desdits travailleurs sur la base d'une procédure dérogatoire au droit commun ;

Il n'est pas contesté que la société Orbeta relevait de la commission paritaire de la construction et il est admis aux débats que P. H., D. V. et L. M. étaient délégués syndicaux ;

Ce dernier fait est expressément reconnu par la curatelle et ses écrits de procédure d'appel. Il est en effet exposé tant en la requête d'appel qu'en conclusions de synthèse : 'Jusqu'à leur licenciement, les intéressés ont tenu la place de délégués syndicaux de la Fédération générale du travail de Belgique au sein de l'entreprise faillie' ;

Il n'est pas plus contesté qu'ils ont été licenciés le 23 août 1994, sans respect de la procédure prévue par l'article 17 de la convention collective de travail précitée ;

Il y aurait cependant uniquement lieu, selon la curatelle, de vérifier si les travailleurs protégés n'ont pas été licenciés du fait de leur qualité de délégué syndical ;

Elle soutient en effet, à cet égard, que la violation des formes de la loi ne doit pas porter à conséquence dès lors que, compte tenu des circonstances, ces travailleurs n'ont pas été licenciés en raison de l'exercice de leur mandat syndical, en manière telle que l'esprit de la disposition a été respecté ;

Elle expose que, dès lors que la décision de licenciement a concerné l'ensemble du personnel de la société en raison de la situation financière extrêmement difficile de celle-ci, constitutive d'un état de faillite, il est évident

que les trois délégués syndicaux n'ont fait l'objet d'aucune discrimination et n'ont pas été victimes de leur statut de délégué syndical ;

Or, outre qu'il convient de rappeler, comme l'avait d'ailleurs déjà fait le tribunal, que les licenciements litigieux sont intervenus le 23 août 1994, avant que la société ne fût déclarée en faillite et même avant qu'elle ne fût mise en liquidation, il résulte de l'analyse de la jurisprudence spécifique de la Cour de cassation qu'ayant été instituée dans l'intérêt général, la protection qui s'attache au statut de délégué syndical est d'ordre public et que l'exonération du respect des formes prescrites ne peut résulter que d'une décision judiciaire ordonnant le licenciement collectif et non de la constatation d'un état virtuel de faillite ;

Statuant le 16 mai 2011, la Cour de cassation a dit pour droit que 'la protection spéciale prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les travailleurs protégés contre le licenciement des 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, a pour but, d'une part, de permettre à ces délégués d'exercer leur mandat au sein de l'entreprise et, d'autre part, d'assurer l'entière liberté des travailleurs de présenter leur candidature à un tel mandat ; cette protection, qui implique la possibilité de la réintégration dans l'entreprise visée à l'article 14 de la loi précitée, a été instituée dans l'intérêt général et, en conséquence, est d'ordre public' ;

Cette même cour a par ailleurs également dit pour droit que 'l'employeur, le curateur d'une faillite ou le liquidateur d'un concordat judiciaire ne sont pas tenus de consulter la commission paritaire avant de licencier un travailleur protégé pour des raisons d'ordre économique ou technique, lorsqu'ils sont obligés, en raison d'une décision judiciaire, de licencier tout le personnel en même temps ou en un temps très proche, de sorte que toute discrimination est exclue ; que le jugement qui déclare une faillite ne constitue pas en lui-même une décision judiciaire dispensant le curateur de consulter la commission paritaire' ;

Il résulte clairement de cette jurisprudence, à laquelle la cour [du travail] se rallie, que l'exception doit se comprendre en ce sens que c'est l'exécution d'une décision judiciaire ordonnant que tout le personnel soit licencié qui justifie que l'employeur, le curateur ou le liquidateur soit dispensé de la consultation de la commission paritaire ;

Ce n'est pas le cas en l'espèce dès lors que, s'ils sont bien intervenus dans le cadre d'un licenciement collectif, les licenciements des trois délégués syndicaux ont néanmoins été décidés par l'employeur lui-même et hors l'hypothèse de toute décision judiciaire ;

Il est certes probable que la société se trouvait alors en état virtuel de faillite mais cette seule circonstance, dont la survenance n'est jusqu'ores laissée qu'à l'appréciation de l'employeur, ne suffit pas à justifier l'exonération d'une obligation relevant de l'ordre public ;

Force est de surcroît de rappeler que le but de cette obligation est de prévenir, c'est-à-dire 'aller au devant' de toute discrimination en ne réservant pas à l'employeur ou au curateur la faculté d'apprécier s'il y a ou non discrimination ;

Il ne s'agit pas d'un contrôle a posteriori ;

Ainsi, au moment où sont intervenus les licenciements litigieux, soit le 23 août 1994, alors que la société Orbeta n'était pas encore déclarée en faillite ni même en liquidation, elle ne pouvait se dispenser de respecter la procédure particulière instaurée par les dispositions légales précitées sans s'exposer aux sanctions prévues en cas de violation de cette obligation ;

Il n'y a pas lieu pour la cour [du travail] d'examiner la situation dans l'hypothèse, non réalisée en l'espèce, dans laquelle les licenciements litigieux seraient survenus après le prononcé du jugement déclaratif de faillite ;

Enfin, les actions mues par les demandeurs originaires visant à l'obtention des indemnités prévues par les dispositions légales sanctionnant la violation par l'employeur de ses obligations constituent l'exercice normal et non abusif du droit qui leur est reconnu et dont la mise en œuvre est la conséquence directe de l'attitude fautive de l'employeur lui-même ;

L'appel principal est dénué de fondement ».

Griefs

Première branche

En vertu de l'article 149 de la Constitution, tout jugement est motivé.

Les demandeurs avaient invoqué, dans leurs conclusions additionnelles d'appel, en substance, qu'il y a lieu « d'analyser si les travailleurs protégés n'ont pas été licenciés du fait de leur qualité de délégué syndical », que « le licenciement des trois délégués syndicaux n'est la manifestation d'aucune discrimination et qu'ils n'ont à aucun moment été victimes de leur statut de représentant du personnel », que « la décision de licenciement a été prise tant pour eux que pour les autres travailleurs dans un contexte économique catastrophique très proche de celui de la faillite » et que les revendications des délégués syndicaux sur la base de la loi du 19 mars 1991 constituent un « abus de droit » au motif que « les indemnités sont réclamées en dehors du but de la loi du 19 mars 1991 ».

Ils avaient, à cet égard, demandé de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle concernant l'hypothèse de la « fermeture totale de l'entreprise », en ayant relevé que cette question fut posée par la cour du travail dans son arrêt du 5 décembre 2000 et qu'il n'y a pas été répondu par la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 28 mars 2002, puisqu'elle n'a répondu à cette occasion qu'à la question préjudicielle se rapportant à l'hypothèse d'une « faillite ».

Or, l'arrêt ne répond pas aux conclusions des demandeurs en ce qu'ils invitaient la cour [du travail] à poser ladite question préjudicielle.

L'arrêt viole, partant, l'article 149 de la Constitution.

Deuxième branche

Le juge qui omet de prononcer sur l'un des chefs de la demande méconnaît l'article 1138, 3°, du Code judiciaire.

Les demandeurs avaient, dans leurs conclusions additionnelles d'appel, demandé de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle concernant l'hypothèse de la « fermeture totale de l'entreprise », en ayant relevé que cette question fut posée par la cour du travail dans son arrêt du 5 décembre 2000 et qu'il n'y a pas été répondu par la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 28 mars 2002, puisqu'elle n'a répondu à cette occasion qu'à la question préjudicielle se rapportant à l'hypothèse d'une « faillite ».

Or, l'arrêt omet de statuer sur ce chef de demande.

Ce faisant, l'arrêt viole l'article 1138, 3°, du Code judiciaire.

Troisième branche

La règle de l'égalité des Belges devant la loi contenue dans l'article 10 de la Constitution et celle de la non-discrimination dans la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges contenue dans l'article 11 de la Constitution impliquent que tous ceux qui se trouvent dans la même situation soient traités de la même manière mais n'excluent pas qu'une distinction soit faite entre différentes catégories de personnes pour autant que le critère de distinction soit susceptible de justification objective et raisonnable ; l'existence d'une telle justification doit s'apprécier par rapport au but et aux effets de la mesure prise. Les règles d'égalité et de non-discrimination s'opposent, par ailleurs, à ce que soient traitées de manière identique, sans qu'apparaisse une justification raisonnable, des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la norme considérée, sont essentiellement différentes.

Le juge du travail, qui doit examiner la légalité d'une convention collective de travail, ne peut appliquer pareille convention entachée d'illégalité, nonobstant le fait qu'elle a été rendue obligatoire par arrêté royal.

En disant pour droit que la société Orbeta est redevable d'indemnités au motif qu'elle n'a pas respecté la procédure particulière prévue par les articles 17 et suivants de la convention collective de travail du 30 juin 1980 réglant le statut des délégations syndicales applicable au sein de la commission paritaire de la construction et rendue obligatoire par arrêté royal du 6 octobre 1980, alors que la cour du travail a constaté que les licenciements litigieux sont intervenus « dans le cadre d'un licenciement collectif », l'arrêt applique les dispositions précitées de ladite convention collective de travail pourtant entachées de discrimination.

En effet, en contraignant l'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motifs graves, à suivre la procédure prévue par ces dispositions et notamment à informer préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature du délégué en vue de faire reconnaître la validité du licenciement envisagé, les dispositions de la convention collective précitée, en particulier ses articles 17 et suivants, contiennent un moyen disproportionné à l'objectif poursuivi par celles-ci, dès lors qu'en cas de licenciement collectif en raison de la fermeture de l'entreprise, tout risque de discrimination de l'employeur envers les travailleurs protégés est exclu.

En appliquant les dispositions de la convention collective de travail précitée alors qu'il eût dû refuser de les appliquer, l'arrêt viole les articles 10, 11 et 159 de la Constitution.

À tout le moins, pour autant que la Cour estime que la discrimination alléguée par les demandeurs trouve son origine dans l'article 3, § 1^{er}, 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, les demandeurs l'invitent à poser la question préjudicielle suivante :

Dans l'hypothèse d'un licenciement collectif en raison de la fermeture totale de l'entreprise, l'article 3, § 1^{er}, 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 contient-il pas un moyen disproportionné par rapport à l'objectif poursuivi par le législateur lorsqu'il contraint l'employeur à saisir préalablement la commission paritaire en vue de faire reconnaître comme des raisons d'ordre économique et technique cette fermeture ?

III. La décision de la Cour

Quant aux deux premières branches réunies :

Aux termes de l'article 748*bis* du Code judiciaire, sans préjudice de l'article 748, § 2, sauf le cas de conclusions ayant pour unique objet de demander une ou plusieurs des mesures visées à l'article 19, alinéa 2, de soulever un incident de procédure n'étant pas de nature à mettre fin à l'instance ou de répondre à l'avis du ministère public, les dernières conclusions d'une partie prennent la forme de conclusions de synthèse et, pour l'application de l'article 780, alinéa 1^{er}, 3^o, les conclusions de synthèse remplacent toutes les conclusions antérieures et, le cas échéant, l'acte introductif d'instance de la partie qui dépose les conclusions de synthèse.

Il ressort des pièces auxquelles la Cour peut avoir égard que les demandeurs ont déposé le 30 mai 2011 des conclusions de synthèse devant la cour du travail.

Le moyen qui, en ces branches, repose sur le soutènement que la cour du travail avait encore à répondre aux conclusions additionnelles d'appel antérieurement déposées par les demandeurs ou à statuer sur un chef de demande qu'eussent contenu ces conclusions, manque en droit.

Quant à la troisième branche :

L'arrêt constate, sans être critiqué, qu' « il n'est pas [...] contesté [que l'auteur de la défenderesse et les défendeurs] ont été licenciés le 23 août 1994 sans respect de la procédure prévue à l'article 17 de la [convention collective de travail du 30 juin 1980 conclue au sein de la commission paritaire de la construction concernant le statut des délégations syndicales et rendue obligatoire par arrêté royal du 6 octobre 1980] ».

Cette disposition prévoit qu'un délégué syndical ne peut être licencié, pour quelque motif que ce soit sauf pour motifs graves, que si la procédure qu'elle institue a été observée.

Le moyen, en cette branche, soutient qu'en n'excluant pas son application au cas où le licenciement d'un délégué syndical s'inscrit dans le cadre d'un licenciement collectif en raison de la fermeture de l'entreprise, l'article 17 de la convention collective de travail précitée use d'un moyen disproportionné à l'objectif qu'il poursuit dès lors que, en pareil cas, tout risque de discrimination par l'employeur entre les travailleurs licenciés se trouve écarté.

Les règles de l'égalité des Belges devant la loi, contenue dans l'article 10 de la Constitution, et de la non-discrimination dans la jouissance des droits et libertés qui leur sont reconnus, contenue dans l'article 11 de celle-ci, impliquent que tous ceux qui se trouvent dans la même situation soient traités de la même manière mais n'excluent pas qu'une distinction soit faite entre différentes catégories de personnes pour autant que le critère de distinction soit susceptible de justification objective et raisonnable ; l'existence d'une telle justification doit s'apprécier par rapport au but et aux effets de la mesure prise ; le principe de l'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

En considérant que seule « l'exécution d'une décision judiciaire ordonnant que tout le personnel soit licencié [...] justifie que l'employeur [...] soit dispensé de la consultation de la commission paritaire ; [que] ce n'est pas le cas en l'espèce dès lors que, s'ils sont bien intervenus dans le cadre d'un licenciement collectif, les licenciements des trois délégués syndicaux ont néanmoins été décidés par l'employeur lui-même et hors l'hypothèse de toute

décision judiciaire ; [qu'] il est certes probable que la société se trouvait alors en état virtuel de faillite mais [que] cette seule circonstance [...] ne suffit pas à justifier l'exonération d'une obligation relevant de l'ordre public ; [que] force est [...] de rappeler que le but de cette obligation est de prévenir, c'est-à-dire 'aller au devant' de toute discrimination en ne réservant pas à l'employeur [...] la faculté d'apprécier s'il y a ou non discrimination » et qu' « il ne s'agit pas d'un contrôle a posteriori », l'arrêt justifie légalement sa décision de faire application des dispositions de la convention collective de travail du 30 juin 1980.

Le moyen, en cette branche, ne peut être accueilli.

Et, dès lors que la discrimination alléguée par le moyen ne trouve pas son origine dans l'article 3, § 1^{er}, 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, la question préjudicielle proposée par les demandeurs ne doit pas être posée à la Cour constitutionnelle.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne les demandeurs aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de deux cent nonante-huit euros quatre-vingt-sept centimes envers les parties demanderesses.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président Christian Storck, les conseillers Didier Batselé, Alain

Simon, Mireille Delange et Michel Lemal et prononcé en audience publique du huit avril deux mille treize par le président Christian Storck, en présence de l'avocat général délégué Michel Palumbo, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

M. Lemal

M. Delange

A. Simon

D. Batselé

Chr. Storck