

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.15.0079.F

N. S.,

demandeur en cassation,

représenté par Maître Patricia Vanlersberghe, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, rue des Quatre Bras, 6, où il est fait élection de domicile,

contre

SAINT-GOBAIN SEKURIT BENELUX, société anonyme dont le siège social est établi à Bastogne, chaussée Romaine, 60,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Johan Verbist, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Anvers, Amerikalei, 187/302, où il est fait élection de domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 11 décembre 2014 par la cour du travail de Liège.

Le conseiller Mireille Delange a fait rapport.

L'avocat général Philippe de Koster a conclu.

II. Le moyen de cassation

Le demandeur présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- *articles 10, 11, 149 et 159 de la Constitution ;*
- *article 26, § 2, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle ;*
- *articles 33, § 1^{er}, avant sa modification par la loi du 28 février 2014, 42, alinéa 1^{er}, et 43 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;*
- *articles 2, alinéas 1^{er} et 2, 2^o, a), 3, 4, 3^o, 5, 6, 7, 8, 9 et 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ;*
- *article 62, 5^o, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi ;*
- *principe d'égalité et de non-discrimination.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt, donnant acte aux parties de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées toutes conclusions autres, plus amples ou contraires, déclare l'appel du demandeur non fondé, confirme le jugement du

premier juge en toutes ses dispositions, sauf en ce qui concerne la condamnation aux dépens de 7.700 euros, partant, rejette la demande du demandeur tendant à la condamnation de la défenderesse à lui payer la somme provisionnelle de 273.910,02 euros au titre de l'indemnité de protection prévue par l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention et, à défaut, de dommages et intérêts, réduit l'indemnité de procédure de première instance à la somme de 1.100 euros et condamne le demandeur à rembourser les frais de signification de 258,65 euros et à payer les indemnités de procédure de première instance de 1.100 euros et d'appel de 1.100 euros, notamment par les motifs suivants :

« Contrairement à ce que prétend (le demandeur), la procédure d'information et de consultation prévue par la loi du 13 février 1998 en matière de licenciement collectif a été respectée, ce qui a été confirmé par [le] service public fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale ;

La cour [du travail] reprend certains passages dans le procès-verbal du comité pour la prévention et la protection au travail extraordinaire du 8 octobre 2009 (...);

La cour [du travail] relève que (le demandeur) a signé le procès-verbal de la réunion ainsi que messieurs D. et M. ;

Le 20 octobre 2009, une réunion du comité pour la prévention et la protection au travail s'est tenue et (le demandeur) a lu le procès-verbal du comité extraordinaire du 8 octobre 2009, qui précise : 'suite à cela, il n'y a plus de remarque, le rapport est donc approuvé' ;

Le 12 novembre 2009, [la défenderesse] a informé le service public fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale de toute la procédure mise en route dans le cadre du licenciement collectif depuis le 9 février 2009 et sollicité son intervention conformément à l'article 7, § 2, de la loi du 20 décembre 2002 précitée ;

Le 25 novembre 2009, le service public fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale répondit en ces termes : ' Des documents que vous m'avez transmis à l'appui de votre demande, il s'avère que le licenciement en question a lieu dans le cadre d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les

procédures fixées au chapitre VII de la loi du 13 février 1998, ceci m'ayant été confirmé ce jour par le Forem. Dès lors, en application de l'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002, les procédures déterminées par cette loi ne sont pas d'application et donc il n'y a pas lieu de faire appel à la procédure définie à l'article 7' ;

Le 22 décembre 2009, (le demandeur) fut licencié ; (...)

La cour [du travail] relève que (le demandeur) a fait acter dans un procès-verbal du 8 octobre 2009 qu'il n'a plus de protection ;

Le 20 octobre 2009, le procès-verbal du 8 octobre 2009 signé par (le demandeur) a été approuvé ;

Le service public fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale a confirmé que les procédures déterminées par la loi du 20 décembre 2002 précitée ne sont pas d'application ;

La cour [du travail] considère que [la défenderesse] ne devait pas respecter dans le cadre du licenciement (du demandeur) les procédures prévues par la loi et n'a pas violé le contenu de l'article 9 de la loi précitée ;

[La défenderesse] n'a jamais mis en doute les compétences et l'indépendance (du demandeur) ;

Dans ces conditions, [la défenderesse] n'est pas redevable de l'indemnité de protection prévue à l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 précitée ;

Il n'y a pas lieu de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle sur une éventuelle discrimination ou violation du principe d'égalité puisque, non seulement, [la défenderesse] a respecté la procédure légale de licenciement collectif, mais, encore, [elle] a bien prévenu en temps et heures qu'un poste d'employé au sein du département 'prévention et sécurité au travail' serait supprimé ; (...)

Sur la base de toutes ces considérations, l'appel n'est pas fondé ».

Griefs

Première branche

1. Aux termes de l'article 159 de la Constitution, les cours et tribunaux n'appliqueront les arrêtés et règlements généraux, provinciaux et locaux qu'autant qu'ils seront conformes aux lois.

De même, il ne leur appartient pas de faire application d'une loi qualifiée d'inconstitutionnelle.

Aux termes de l'article 10 de la Constitution, les Belges sont égaux devant la loi. L'article 11 de la Constitution dispose que la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination.

Si ces règles constitutionnelles ne font pas obstacle à ce qu'un traitement différent soit établi à l'égard de certaines catégories de personnes, un tel traitement distinct ne se justifie toutefois que pour autant que cette différence soit objectivement et raisonnablement justifiée.

De même, le fait de traiter de façon identique des personnes se trouvant dans des situations distinctes peut s'avérer contraire aux principes d'égalité et de non-discrimination.

2. L'article 33, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tel qu'il est d'application avant sa modification par la loi du 28 février 2014, dispose que :

« Chaque employeur a l'obligation de créer un service interne de prévention et de protection au travail.

À cet effet, chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention.

Dans les entreprises de moins de vingt travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Ce service assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32 en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ».

Aux termes de l'article 42, alinéa 1^{er}, de la loi précitée, les conseillers en prévention d'un service interne de prévention et de protection au travail font partie du personnel de l'employeur, sauf dans le cas visé à l'article 33, § 1^{er}, alinéa 3.

Aux termes de l'article 43 de ladite loi, les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs. Ils ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention.

Il s'ensuit que la présence d'un conseiller en prévention en service interne est obligatoire dès que l'employeur occupe plus de vingt personnes.

3. La loi du 20 décembre 2002 instaure un régime de protection des conseillers en prévention contre tout licenciement.

L'article 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention précise que la loi s'applique aux employeurs et aux conseillers en prévention.

Selon l'article 2, alinéa 2, 2^o, a), de ladite loi, pour l'application de celle-ci, il faut entendre par « le conseiller en prévention » toute personne physique, membre d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, avec laquelle l'employeur a conclu un contrat de travail ou qui est liée à l'employeur en application d'un statut aux termes duquel sa situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité publique, qui est effectivement occupée par cet employeur et remplit les missions fixées en vertu de l'article 33, §§ 1^{er}, alinéa 4, et 3, de la loi du 4 août 1996 précitée.

L'article 3 de la loi du 20 décembre 2002 dispose notamment que 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 cette loi soient respectées.

Cette disposition a pour objectif d'assurer l'indépendance du conseiller en prévention et de le mettre à l'abri d'éventuelles mesures de représailles de son employeur.

4. L'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 dispose notamment que :

« L'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention est tenu, simultanément :

1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs ;

2° de demander par lettre recommandée aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé leur accord préalable quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné ».

Ensuite s'ouvrent deux voies :

- en cas d'accord du comité, l'employeur peut mettre fin au contrat du conseiller en prévention pour autant qu'il respecte, le cas échéant, les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Si le conseiller en prévention ne marque pas son accord sur la rupture de son contrat, il peut saisir le tribunal du travail compétent aux fins de faire établir qu'il y a eu atteinte à son indépendance ou que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés (article 6) ;

- en cas de désaccord du comité ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat. Si, néanmoins, l'employeur persiste dans son intention de mettre fin au contrat, il applique la procédure visée au paragraphe 2 avant de saisir le tribunal du travail (article 7, § 1^{er}). L'employeur devra notamment demander d'abord l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance en application de l'article 80 de la loi du 4 août 1996 précitée, lequel entendra les parties concernées et tentera de concilier les positions de chacune (article 7, § 2).

L'employeur ne pourra rompre le contrat, le cas échéant, selon les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, que pour

autant que le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaisse que les motifs invoqués par l'employeur sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés (articles 8 et 9).

Aux termes de l'article 10, alinéa 1^{er}, de la loi du 20 décembre 2002, 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 cette 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.

Ces procédures spécifiques visent à protéger le conseiller en prévention contre toute atteinte à son indépendance.

5. Aux termes de l'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002, les procédures déterminées par cette loi ne s'appliquent pas dans le 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.

Il s'agit en fait du chapitre VII de la loi du 13 février 1998, consacré aux « licenciements collectifs », qui dispose en son article 62, 5°, que, pour l'application de cette loi, il faut entendre par « licenciement collectif, tout licenciement pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs qui affecte au cours d'une période de soixante jours un nombre de travailleurs :

- au moins égal à dix dans les entreprises occupant en moyenne plus de vingt et moins de cent travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement ;

- représentant au moins dix p.c. du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins cent et moins de trois cents travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement ;

- au moins égal à trente dans les entreprises occupant en moyenne au moins trois cents travailleurs pendant l'année civile précédant le licenciement ».

6. Ce faisant, le législateur a mis en place un traitement différent des conseillers en prévention confrontés à un licenciement collectif qui n'apparaît pas objectivement et raisonnablement justifié eu égard à l'objectif poursuivi par la loi du 20 décembre 2002, à savoir assurer l'indépendance du conseiller en prévention et le mettre à l'abri d'éventuelles mesures de représailles de son employeur, dès lors que rien n'exclut que, sous le couvert d'un licenciement collectif, qui n'affecte qu'un certain nombre des travailleurs occupés par l'employeur, le conseiller en prévention, inclus dans le nombre des travailleurs à licencier, ne soit en fait licencié pour des motifs se rapportant à son indépendance.

Il n'existe dès lors aucune justification raisonnable à ce que, en cas de licenciement collectif, un conseiller en prévention ne bénéficie point, comme tout autre conseiller en prévention, de la protection de la loi du 20 décembre 2002 prescrivant des procédures spécifiques à respecter par l'employeur pour licencier le conseiller en prévention et ce, sous peine de devoir payer une indemnité en cas de non-respect.

7. Par ailleurs, en excluant l'application des procédures instaurées par la loi du 20 décembre 2002 dans le cas d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VIII (en fait le chapitre VII) de la loi du 13 février 1998 et ce quel que soit le nombre de personnes qui resteront occupées par l'employeur après ledit licenciement, cette règle traite de façon identique deux situations bien différentes, à savoir :

- d'une part, celle dans laquelle, après le licenciement collectif, le nombre de travailleurs restant occupés au sein de l'employeur est inférieur au nombre minimal imposé par la réglementation relative au bien-être, qui oblige l'employeur à disposer d'un conseiller en prévention en interne,

- d'autre part, celle dans laquelle, après le licenciement collectif, le nombre de travailleurs restant occupés au sein de l'employeur est supérieur au nombre imposé par la loi sur le bien-être et oblige en conséquence l'employeur à

conserver, en tout état de cause, à son service un conseiller en prévention en interne.

En effet, si, dans la première hypothèse, la fonction de conseiller en prévention disparaît du fait du licenciement collectif, de sorte qu'il ne se justifie plus de maintenir une quelconque protection contre le licenciement au profit du conseiller en prévention, dans la deuxième hypothèse, cette fonction devra être maintenue par l'employeur.

Dès lors que cette fonction est maintenue, il se justifie de maintenir la protection contre le licenciement dont bénéficie le conseiller en prévention en vertu de la loi du 20 décembre 2002, [sous peine] de permettre à des employeurs peu scrupuleux de profiter d'un licenciement collectif pour licencier un conseiller en prévention par mesure de représailles ou en portant atteinte à l'indépendance de celui-ci.

Il n'existe aucune justification raisonnable à supprimer la protection dont bénéficie le conseiller en prévention en vertu de la loi du 20 décembre 2002 lorsque la fonction de conseiller en prévention est maintenue dans l'entreprise après le licenciement collectif en raison du nombre de travailleurs occupés et, partant, à traiter les conseillers en prévention, dont la fonction est maintenue dans l'entreprise, de la même façon que les conseillers en prévention, dont la fonction est appelée à disparaître après le licenciement collectif.

8. Partant, dans la mesure où l'article 4 de la loi du 20 décembre 2002 exclut l'application des procédures de protection instaurées par cette loi en faveur des conseillers en prévention afin d'assurer leur indépendance et de les mettre à l'abri d'éventuelles mesures de représailles de leur employeur, dans le cas d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VIII (lire : VII) de la loi du 13 février 1998, alors que rien n'exclut que, sous le couvert d'un licenciement collectif, le conseiller en prévention inclus dans le nombre de travailleurs à licencier ne soit en fait licencié pour des motifs se rapportant à son indépendance, cette disposition viole le principe d'égalité et de non-discrimination.

De même, dans la mesure où elle exclut, dans le cas d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VII de la

loi du 13 février 1998, l'application des procédures de protection instaurées par la loi du 20 décembre 2002 en faveur des conseillers en prévention afin d'assurer leur indépendance et de les mettre à l'abri d'éventuelles mesures de représailles de leur employeur et ce, aussi bien lorsque la fonction de conseiller en prévention est appelée à disparaître que dans l'hypothèse où cette fonction sera maintenue après le licenciement collectif, alors que rien n'exclut que, sous le couvert d'un licenciement collectif, le conseiller en prévention inclus par l'employeur dans le nombre de travailleurs à licencier ne soit en fait licencié pour des motifs se rapportant à son indépendance, cette disposition viole le principe d'égalité et de non-discrimination.

9. Partant, l'arrêt, qui décide, en application de l'article 4 de la loi du 20 décembre 2002, que les procédures instaurées par cette loi ne s'appliquaient pas en l'espèce, fait application d'une disposition inconstitutionnelle pour les motifs précités (violation des articles 10, 11 et 159 de la Constitution, 3 et 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, ainsi que du principe d'égalité et de non-discrimination) et n'a pu légalement décider que lesdites procédures ne s'appliquaient pas en l'espèce (violation des articles 2, alinéas 1^{er} et 2, 2°, a), 3, 4, 3°, 5, 6, 7, 8, 9 et 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, 33, § 1^{er}, tel qu'il est d'application avant sa modification par la loi du 28 février 2014, 42, alinéa 1^{er}, et 43 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et 62, 5°, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi).

Il s'ensuit qu'il y a lieu de soumettre d'abord, en application de l'article 26, § 2, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, à cette cour les questions préjudicielles suivantes :

L'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, qui prévoit que les procédures déterminées par cette loi ne s'appliquent pas dans le cas d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VIII (en fait le chapitre VII) de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution et le principe d'égalité et de non-discrimination en ce que, en cas de licenciement collectif, le conseiller en prévention interne est exclu

de la protection des procédures spécifiques dont bénéficie le conseiller en prévention dont le licenciement individuel est envisagé par l'employeur, alors que rien n'exclut que dans le cas d'un licenciement collectif le conseiller en prévention ne soit inclus par l'employeur dans le nombre de travailleurs licenciés précisément en raison de la fonction qu'il occupe dans l'entreprise et de l'indépendance avec laquelle il l'exerce ?

L'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, qui prévoit que les procédures déterminées par cette loi ne s'appliquent pas dans le cas d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VIII (en fait le chapitre VII) de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution et le principe d'égalité et de non-discrimination en ce qu'il ne fait pas de différence entre l'hypothèse dans laquelle, après le licenciement collectif, l'employeur est encore tenu de conserver à son service un conseiller en prévention interne et celle dans laquelle, après le licenciement collectif, l'employeur ne compte plus un nombre de travailleurs suffisant pour être tenu d'instituer un conseiller en prévention interne ?

Deuxième branche

Aux termes de l'article 3 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, 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 qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par cette loi soient respectées.

L'article 9 de la loi du 20 décembre 2002 précise que, si le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas prouvés, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.

Aux termes de l'article 10, alinéa 1^{er}, de ladite loi, 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 cette 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.

Ces dispositions ont pour objectif d'assurer l'indépendance du conseiller en prévention et de le mettre à l'abri d'éventuelles mesures de représailles de son employeur.

Il s'ensuit que la rupture du contrat doit être étrangère à l'indépendance dont a fait preuve le conseiller en prévention dans l'exercice de sa fonction.

La simple constatation que « l'employeur n'a jamais mis en doute les compétences et l'indépendance (du demandeur) » n'exclut nullement que ladite indépendance du conseiller en prévention ait été le motif de son licenciement.

Partant, s'il devait être lu en ce sens qu'il considère qu'en tout état de cause il n'y a pas eu violation de la loi du 20 décembre 2002 au motif que l'employeur « n'a jamais mis en doute les compétences et l'indépendance (du demandeur) », l'arrêt n'est pas légalement justifié, la considération précitée n'excluant nullement que le demandeur ait été licencié pour des motifs relatifs à son indépendance (violation des articles 3, 9 et 10, alinéa 1^{er}, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention).

Troisième branche

Dans ses conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse, le demandeur exposait l'existence d'un engagement unilatéral de la défenderesse à soumettre la décision de son licenciement au vote des membres du comité pour la prévention et la protection au travail, qu'à l'occasion du comité du 29 septembre 2009, monsieur M. avait notamment dit qu'il acceptait la demande des

délégations visant à voter sur la question du licenciement du demandeur et que, s'agissant d'un engagement qui n'était soumis à aucune condition et qui était émis sans la moindre réserve, il ne pouvait ultérieurement être retiré par la direction de la défenderesse.

Il observait que la direction de la défenderesse avait décidé ultérieurement de se passer du vote des membres du comité pour la prévention et la protection au travail et de solliciter l'avis de l'inspection du service public fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale, privant ainsi le demandeur de la protection qui lui était conventionnellement offerte par la loi du 20 décembre 2002.

Il concluait que, dès lors que la défenderesse s'était unilatéralement engagée à soumettre la question de la levée de la protection du licenciement, dont il bénéficiait dans le cadre de la loi du 20 décembre 2002, aux membres du comité pour la prévention et la protection au travail, elle ne pouvait unilatéralement retirer son engagement ; que ce faisant elle avait commis une faute.

L'arrêt ne répond par aucune considération à ce moyen.

Si le dispositif rejette comme non fondées toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires, cette déclaration ne constitue pas une réponse audit moyen, l'arrêt ne contenant aucune précision quant aux motifs pour lesquels la cour du travail aurait considéré ledit moyen comme non fondé.

Partant, l'arrêt, qui omet de rencontrer le moyen précité, n'est pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution).

III. La décision de la Cour

Quant à la première branche :

Sur la première fin de non-recevoir opposée au moyen, en cette branche, par la défenderesse et déduite du défaut d'intérêt :

Le moyen, en cette branche, soutient que l'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention viole les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ce moyen pourrait entraîner la cassation de la décision, fondée sur ledit article 4, 3°, que les procédures déterminées par la loi précitée ne s'appliquent pas au licenciement du demandeur.

Il n'est pas nécessaire pour entraîner cette cassation que le demandeur critique aussi la décision de l'arrêt de ne pas soumettre à la Cour constitutionnelle cette inconstitutionnalité déjà dénoncée en degré d'appel.

Sur la seconde fin de non-recevoir opposée au moyen, en cette branche, par la défenderesse et déduite du défaut d'intérêt :

Il ne se déduit pas des motifs de l'arrêt que « l'employeur n'a jamais mis en doute les compétences ni l'indépendance » du demandeur et que « les licenciements intervenus dans le cadre du licenciement collectif sont motivés par la situation économique [...] reconnue et avérée » de la défenderesse que l'arrêt considère que cette dernière a licencié le demandeur pour des motifs étrangers à son indépendance.

Les fins de non-recevoir ne peuvent être accueillies.

Sur le fondement du moyen, en cette branche :

Le demandeur soutient que l'article 4, 3^o, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention établit une discrimination entre, d'une part, le conseiller licencié dans le cas d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du « chapitre VIII (lire : VII) » de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi et, d'autre part, le conseiller dont le licenciement individuel est envisagé, en privant le premier des procédures de protection prévues par la loi à l'égard du second.

Il soutient également que l'article 4, 3^o, précité établit une discrimination en traitant de manière identique les conseillers en prévention licenciés dans le cas d'un tel licenciement collectif, sans distinguer selon que l'employeur reste ou non tenu, en vertu de l'article 33, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et suivant le nombre de travailleurs encore occupés après le licenciement collectif, de disposer d'un conseiller en prévention au sein du personnel.

Conformément à l'article 26, § 1^{er}, 3^o, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, cette cour statue, à titre préjudiciel, par voie d'arrêts, sur les questions relatives à la violation par une loi des articles 10 et 11 de la Constitution.

En vertu de l'article 26, § 2, de ladite loi spéciale, la Cour est tenue de poser à la Cour constitutionnelle les questions libellées au dispositif du présent arrêt.

Par ces motifs,

La Cour

Sursoit à statuer jusqu'à ce que la Cour constitutionnelle ait répondu aux questions préjudicielles suivantes :

L'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en excluant à l'égard du conseiller en prévention licencié dans le cas d'un licenciement collectif, auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, l'application des procédures prévues par la loi du 20 décembre 2002 pour le conseiller en prévention dont le licenciement individuel est envisagé ?

L'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en excluant l'application de ces procédures de protection à l'égard de tout conseiller en prévention dans le cas précité de licenciement collectif, sans distinguer selon que l'employeur reste ou non tenu de disposer d'un conseiller en prévention au sein du personnel après le licenciement collectif, suivant qu'il occupe à ce moment au moins vingt ou, au contraire, moins de vingt travailleurs ?

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Christian Storck, les conseillers Didier Batselé, Mireille Delange, Marie-Claire Ernotte et Ariane Jacquemin, et prononcé en audience publique du vingt-neuf mai deux mille dix-sept par le président de section Christian Storck, en présence de l'avocat général Philippe de Koster, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

A. Jacquemin

M.-Cl. Ernotte

M. Delange

D. Batselé

Chr. Storck

