

Numéro du rôle : 1626
Arrêt n° 68/2000 du 14 juin 2000

ARRET

En cause : la question préjudicielle concernant l'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, posée par le Tribunal du travail de Bruges.

La Cour d'arbitrage,

composée des présidents G. De Baets et M. Melchior, et des juges H. Boel, L. François, J. Delruelle, H. Coremans et M. Bossuyt, assistée de la référendaire B. Renauld, faisant fonction de greffier, présidée par le président G. De Baets,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet de la question préjudicielle*

Par jugement du 19 février 1999 en cause de L. Beirnaert contre la s.a. Westvlaamse Betonwerkerij et de D. De Ridder et P. De Block contre la s.a. De Vreese & Simon, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour d'arbitrage le 25 février 1999, le Tribunal du travail de Bruges a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que la protection des membres de la délégation syndicale qui est chargée d'exercer les missions des comités, qui est la même que la protection des délégués du personnel dans les comités, telle que celle-ci est prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ne prend cours qu'à la date du début de leur mission - dans l'interprétation selon laquelle cette mission ne commence qu'à partir de leur désignation ou de la notification de leur nom à l'employeur - et n'est donc pas applicable pour les candidats délégués syndicaux au sens large (parmi lesquels ceux qui se portent candidat à une désignation ou à une élection et ceux qui ont déjà été désignés ou élus mais dont les noms n'ont pas encore été notifiés à l'employeur ou qui n'ont pas encore été désignés ou admis) et en ce qu'une inégalité est ainsi créée par rapport aux candidats délégués du personnel pour les comités, dont la protection débute déjà au plus tard 65 jours avant que l'employeur ne prenne connaissance de leurs noms par le dépôt de la liste des candidats ? »

II. *Les faits et la procédure antérieure*

L. Beirnaert, au service de la s.a. Westvlaamse Betonwerkerij depuis le 6 février 1995, fut licencié par lettre recommandée du 8 avril 1997, avec effet à la même date, à 18 heures, sans que le délai de préavis ait été respecté, mais moyennant le paiement d'une indemnité de dédit de 14 jours. Il réclame à son employeur, entre autres, une indemnité de protection en qualité de (candidat)délégué syndical.

D. De Ridder, au service de la s.a. De Vreese & Simon depuis le 16 août 1994, a été licencié par lettre recommandée du 8 avril 1997, avec effet à la même date, à 24 heures, sans que le délai de préavis ait été respecté, mais moyennant le paiement d'une indemnité de dédit de 14 jours. Il réclame à son employeur une indemnité pour licenciement abusif.

P. De Block, au service de la s.a. De Vreese & Simon depuis le 1er juillet 1992, fut licencié par lettre recommandée du 7 avril 1997, avec effet à la même date, à 18 heures 30, sans que le délai de préavis ait été respecté, mais moyennant le paiement d'une indemnité de dédit de 28 jours. Il réclame à son employeur, entre autres, une indemnité de protection en qualité de (candidat)délégué syndical.

Selon les employeurs, les licenciements étaient justifiés par des raisons d'ordre socio-économique et par le comportement des travailleurs.

Les travailleurs voient un lien entre leur licenciement et leur candidature pour la délégation syndicale.

Le 13 mars 1997, L. Beirnaert et P. De Block posèrent leur candidature. Le 4 avril 1997, L. Beirnaert fut désigné comme délégué syndical, et cette désignation fut notifiée à l'employeur le 10 avril 1997. Dans l'intervalle, les travailleurs précités avaient déjà été licenciés.

Dans les entreprises concernées, la délégation syndicale est chargée d'exercer les missions du comité pour la prévention et la protection au travail, en vertu de l'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En vertu de l'article 52, alinéa 2, de la même loi, les membres de la délégation syndicale, lorsque celle-ci est chargée d'exercer les missions du comité précité, bénéficient de la même protection que les délégués du personnel des comités, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Après avoir constaté que les candidats membres de la délégation syndicale, lorsque celle-ci est chargée d'exercer les missions du comité pour la prévention et la protection au travail, ne bénéficient pas de la même protection que les candidats délégués du personnel pour le comité, le Tribunal du travail pose la question préjudicielle susmentionnée.

III. *La procédure devant la Cour*

Par ordonnance du 25 février 1999, le président en exercice a désigné les juges du siège conformément aux articles 58 et 59 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage.

Les juges-rapporteurs ont estimé n'y avoir lieu de faire application des articles 71 ou 72 de la loi organique.

La décision de renvoi a été notifiée conformément à l'article 77 de la loi organique, par lettres recommandées à la poste le 11 mars 1999.

L'avis prescrit par l'article 74 de la loi organique a été publié au *Moniteur belge* du 2 avril 1999.

Des mémoires ont été introduits par :

- L. Beirnaert, demeurant à 8200 Sint-Andries, Iepenlaan 20, D. De Ridder, demeurant à 8370 Blankenberge, Perwijzepad 17, et P. De Block, demeurant à 8301 Knokke-Heist, Consciencestraat 1, par lettre recommandée à la poste le 19 avril 1999;

- le Conseil des ministres, rue de la Loi 16, 1000 Bruxelles, par lettre recommandée à la poste le 20 avril 1999;

- la s.a. De Vreese & Simon et la s.a. Westvlaamse Betonwerkerij, ayant toutes deux leur siège social à 8380 Zeebrugge, Lanceloot Blondeellaan 1, par lettre recommandée à la poste le 21 avril 1999.

Ces mémoires ont été notifiés conformément à l'article 89 de la loi organique, par lettres recommandées à la poste le 12 mai 1999.

Par ordonnances du 29 juin 1999 et du 27 janvier 2000, la Cour a prorogé respectivement jusqu'aux 25 février 2000 et 25 août 2000 le délai dans lequel l'arrêt doit être rendu.

Par ordonnance du 13 janvier 2000, la Cour a déclaré l'affaire en état et fixé l'audience au 2 février 2000.

Cette ordonnance a été notifiée aux parties ainsi qu'à leurs avocats, par lettres recommandées à la poste le 14 janvier 2000.

A l'audience publique du 2 février 2000 :

- ont comparu :

. Me P. Tavernier, avocat au barreau de Bruges, pour L. Beirnaert, D. De Ridder et P. De Block;

. Me C. Persyn, qui plaide également *loco* Me R. Crivits, avocats au barreau de Bruges, pour la s.a. De Vreese & Simon et la s.a. Westvlaamse Betonwerkerij;

. Me A. Lindemans, avocat au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;

- les juges-rapporteurs H. Coremans et L. François ont fait rapport;

- les avocats précités ont été entendus;

- l'affaire a été mise en délibéré.

La procédure s'est déroulée conformément aux articles 62 et suivants de la loi organique, relatifs à l'emploi des langues devant la Cour.

IV. *En droit*

- A -

Position de L. Beirnaert, D. De Ridder et P. De Block (les travailleurs)

A.1. Selon les travailleurs, une interprétation stricte de la disposition litigieuse a pour effet qu'un candidat délégué syndical ne bénéficie, durant une période déterminée, d'aucune protection particulière. La disposition vise certes à prévoir pour les délégués syndicaux la même protection que celle accordée aux délégués du personnel lorsque la délégation syndicale, en l'absence d'un comité pour la prévention et la protection au travail, est chargée d'exercer les missions de ce comité, mais, selon les travailleurs, cette protection des délégués syndicaux ne prend cours qu'« à partir du moment où ils exercent leur mandat ».

Les travailleurs considèrent que, pour éviter que l'employeur n'abuse de la situation précaire d'un candidat délégué syndical, le principe général de la disposition en cause doit donc être interprété en ce sens qu'une même protection est accordée aux délégués syndicaux, non seulement à partir du moment où leur mission prend effectivement cours, mais, comme pour les délégués du personnel, dès le dépôt de leur candidature. En effet, même lorsqu'il n'y a pas d'élections, une période précaire précède la désignation et le début de la mission.

Selon les travailleurs, la disposition en cause ne peut faire naître une différence en ce qui concerne le début de la protection particulière. Cette protection doit donc courir à partir du moment où l'employeur a connaissance de la candidature, et l'existence de cet élément de fait doit pouvoir être prouvée par toutes voies de droit.

Position de la s.a. Westvlaamse Betonwerkerij et de la s.a. De Vreese & Simon (les employeurs)

A.2. Les employeurs constatent que la protection contre le licenciement prend cours, pour les délégués syndicaux, au début de leur mandat, que la protection contre le licenciement des délégués du personnel prend cours le soixante-cinquième jour précédant la clôture des candidatures et que la protection spéciale contre le licenciement des délégués syndicaux chargés des missions du comité pour la prévention et la protection au travail prend effet au début de leur mission.

Etant donné que les délégués syndicaux et les délégués du personnel appartiennent tous à la catégorie des travailleurs et que tous exercent, par hypothèse, les missions du comité, les employeurs considèrent qu'il s'agit de catégories comparables. La différence de traitement reposerait sur un critère objectif et pertinent : dans un cas, les missions en cause sont exercées par un délégué syndical; dans l'autre, par un membre élu du comité.

Les employeurs définissent la délégation syndicale comme la représentation de la catégorie des travailleurs. Dans le cadre fixé par la convention collective de travail, les travailleurs décident en principe de manière autonome de la création ou de l'installation d'une délégation syndicale et de la désignation des membres de celle-ci. La protection contre le licenciement est dictée par le rôle particulier et par la compétence de la délégation syndicale. Les intérêts contradictoires des délégués syndicaux et des employeurs seraient plus importants que ceux des travailleurs ordinaires et des employeurs. La protection contre le licenciement ne prend cours qu'au début du mandat parce que les travailleurs choisissent les membres de la délégation syndicale sans que l'employeur soit formellement informé des candidatures.

Les employeurs définissent le comité pour la prévention et la protection au travail comme un organe de négociation et de décision concrètement défini au sein de l'entreprise, composé de représentants des travailleurs et de l'employeur. Sa création et sa composition sont réglées par la loi. Des élections sont organisées tous les quatre ans à une date fixée préalablement par arrêté royal. La protection contre le licenciement est justifiée par la mission particulière et par la compétence des membres du comité. Les intérêts contradictoires des délégués du personnel et de l'employeur seraient plus importants que ceux des travailleurs ordinaires et de l'employeur. La protection contre le licenciement prend cours le trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections. A partir de cette publication, les candidatures peuvent être introduites pendant trente-cinq jours. Etant donné que l'élection « conduit, du point de vue du timing et de l'organisation, à une mobilisation des candidats qui peut être cernée dans le temps, une certaine protection rétroactive de ces candidats était pertinente ».

La différence du moment où la protection contre le licenciement débute est donc justifiée, selon les employeurs, par la façon différente dont est conférée la mission. Etant donné la manière dont les comités sont constitués, une protection rétroactive est opportune; vu la manière dont les délégations syndicales sont constituées, une protection rétroactive n'est pas opportune. Etant donné que la protection contre le licenciement est intrinsèquement la même, il existerait un rapport raisonnable entre le moyen utilisé et l'objectif poursuivi.

Position du Conseil des ministres

A.3. Le Conseil des ministres attire tout d'abord l'attention sur un certain nombre de différences entre la délégation syndicale, d'une part, et le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail, d'autre part :

- Le conseil d'entreprise a été instauré par la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Le comité originaire - le comité pour la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail - avait été instauré par la loi du 10 juin 1952. La délégation syndicale a été instaurée par la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, conclue au sein du Conseil national du travail. Le fondement juridique est donc différent.

- Les membres du comité et du conseil d'entreprise sont désignés suivant une procédure d'élection sociale obligatoire et institutionnalisée, dans laquelle l'employeur a voix au chapitre. Pour l'élection des délégués syndicaux, il n'existe pas de procédure légalement prescrite. Leur désignation par les organisations représentatives des travailleurs, éventuellement après une procédure d'élection, est unilatérale. L'employeur n'intervient pas dans cette procédure.

- Un conseil d'entreprise doit être créé lorsque l'entreprise emploie en moyenne au moins 100 travailleurs. Le comité est créé lorsque l'entreprise emploie en moyenne au moins 50 travailleurs. Pour la création d'une délégation syndicale, le quorum dépend de la convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire concernée.

- Le conseil d'entreprise et le comité sont des organes de concertation au sein de l'entreprise, composés de représentants des travailleurs et de l'employeur. La délégation syndicale est un organe qui ne représente que les travailleurs et qui fait connaître à l'employeur les exigences et les souhaits des travailleurs.

- Le conseil d'entreprise a une compétence générale d'avis et d'information dans les matières économiques, financières et sociales. La compétence du comité a trait à la santé, à l'hygiène et au bien-être général du personnel. La délégation syndicale a des compétences en matière de relations de travail, de négociations en vue de la conclusion d'accords ou de conventions collectives de travail et en matière d'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels. Elle a, en outre, une compétence en ce qui concerne le règlement de litiges et des réclamations individuelles, ainsi que pour l'obtention d'informations. Lorsqu'une entreprise n'a pas de conseil d'entreprise ou de comité, la délégation syndicale reçoit des compétences supplémentaires.

- Le statut des membres des organes concernés est également différent. C'est avant tout la portée de la protection contre le licenciement qui est différente. Pour le conseil d'entreprise et le comité, la protection s'applique aux candidats et aux élus; en ce qui concerne la délégation syndicale, la protection ne s'applique pas aux candidats mais seulement aux délégués. S'agissant du conseil d'entreprise et du comité, la protection débute déjà soixante-cinq jours avant le dépôt de la candidature; en ce qui concerne la délégation syndicale, la prise d'effet de la protection dépend de ce que prévoit la convention collective sectorielle de travail, qui fixe généralement comme point de départ la date à laquelle l'employeur a reçu la notification de la désignation comme délégué syndical. Enfin, le contenu de la protection et le régime des sanctions diffèrent également.

A.4. Compte tenu des différences précitées et des raisons d'être spécifiques de la délégation syndicale, du conseil d'entreprise et du comité, le Conseil des ministres considère qu'il est logique que, lorsqu'une délégation syndicale exerce les fonctions du comité, seuls les membres effectifs et non les candidats à cette délégation syndicale bénéficient de la protection particulière. Le législateur aurait été conscient de ce fait, parce qu'il a expressément précisé que la protection prend cours au début de leur mission. Il peut donc raisonnablement et objectivement se justifier que les candidats à la délégation syndicale, même lorsque celle-ci exerce les fonctions du comité, ne soient pas protégés contre le licenciement. Le fait qu'un candidat délégué syndical n'est pas protégé résulterait du statut de la délégation syndicale.

Le Conseil des ministres se réfère en particulier à la différence au niveau des procédures d'élection. Pour la désignation des délégués syndicaux, l'élection n'est pas une obligation légale et, lorsque la commission paritaire concernée prévoit une telle élection, l'employeur ne peut intervenir dans celle-ci. « Il est dès lors raisonnable d'admettre que les travailleurs qui étaient éventuellement candidats dans le cadre d'une telle procédure interne d'élection ne doivent pas être protégés; bien plus, il ne saurait se justifier, à la lumière des articles 10 et 11 de la Constitution, que cette protection particulière leur soit accordée, compte tenu de la *ratio legis* et du caractère unilatéral de la procédure d'élection qui se déroule dans le cadre de la réglementation relative à la délégation syndicale. »

A.5. Le Conseil des ministres observe enfin que les délégués syndicaux qui exercent les fonctions du comité bénéficient d'une protection intrinsèquement identique à celle dont bénéficient les membres du conseil d'entreprise et du comité; seul diffère le moment où cette protection prend cours.

- B -

B.1. En vertu de l'article 49 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, un comité pour la prévention et la protection au travail, successeur du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, est institué dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs (dans les mines, minières et carrières souterraines, au moins 20 travailleurs). Ce comité est composé de délégués de l'employeur et du personnel et a essentiellement pour mission de contribuer activement à tout ce qui est entrepris en vue de favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'article 52 de la loi précitée du 4 août 1996 dispose :

« La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise.

Dans ce cas, les membres de la délégation syndicale, sans préjudice des dispositions de conventions collectives qui leur sont applicables, bénéficient de la même protection que les délégués du personnel des comités, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Cette protection commence à la date du début de leur mission et se termine à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés comme membres du comité. »

B.2. La question préjudicielle porte sur la compatibilité de l'article 52 avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en tant qu'il ne fait débiter la protection des membres de la délégation syndicale chargée des missions du comité pour la prévention et la protection au travail qu'à la date du début de leur mission, ce qui créerait une inégalité « par rapport aux candidats délégués du personnel pour les comités, dont la protection débute déjà au plus tard 65 jours avant que l'employeur ne prenne connaissance de leurs noms par le dépôt de la liste des candidats ».

B.3. L'inégalité soumise à la Cour n'est pas la différence de protection des délégués syndicaux par rapport aux délégués du personnel siégeant dans un comité ni celle des candidats délégués syndicaux en général par rapport aux candidats délégués du personnel pour le comité. Elle ne consiste que dans la protection différente qui est accordée à une catégorie particulière de candidats délégués syndicaux, à savoir ceux qui sont candidats pour une délégation syndicale chargée d'exercer les missions du comité, par rapport aux candidats délégués du personnel pour un comité.

La Cour limitera son examen au traitement inégal de ces deux dernières catégories.

B.4. 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, que ce soit en qualité de membre de ce comité ou en qualité de membre de la délégation syndicale chargée d'exercer les missions de ce comité.

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.

B.5.1. Un régime particulier de protection contre le licenciement a d'abord été instauré pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise (loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie); il a été étendu aux candidats délégués du personnel aux conseils d'entreprise (loi du 18 mars 1950 complétant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie), repris ensuite pour les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (loi du 17 juillet 1957 modifiant la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail), toujours conformément à l'objectif de

prévenir que les travailleurs soient licenciés « dès que les employeurs [auront] appris que ces employés s'étaient laissés présenter comme candidats de certaines organisations syndicales pour les élections aux conseils d'entreprise » (*Doc. parl.*, Chambre, 1949-1950, n° 174, p. 1).

B.5.2. En vertu 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 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. Ils bénéficient de cet avantage à partir du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections.

Les listes de candidats doivent être déposées au plus tard le trente-cinquième jour à dater de cet affichage, de sorte que les candidats peuvent déjà bénéficier de la protection particulière contre le licenciement soixante-cinq jours avant que l'employeur ne prenne connaissance de leur nom par le dépôt de listes de candidats.

B.5.3. En vertu de l'article 52 litigieux de la loi du 4 août 1996, les membres de la délégation syndicale chargée d'exercer les missions du comité bénéficient de la même protection que les délégués du personnel du comité.

Etant donné qu'il a été disposé que la protection des délégués syndicaux ne commence qu'à la date du début de leur mission, cette protection ne s'applique pas aux candidats membres d'une délégation syndicale chargée de l'exercice des missions du comité.

B.6. Contrairement au comité pour la prévention et la protection au travail, 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 (C.C.T. 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'activité 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. La volonté du législateur est claire : le soin de régler la matière dont il s'agit est laissé à l'autonomie collective des partenaires sociaux.

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 du 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.

On ne saurait raisonnablement reprocher au législateur de n'avoir fait commencer la protection particulière dont bénéficient les membres de la délégation syndicale lorsque celle-ci exerce les missions du comité pour la prévention et la protection au travail qu'au début de la mission que la loi leur confie et qui est différente de leur mission de base, qui leur a été confiée par les partenaires sociaux.

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

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution en tant qu'il n'accorde la protection contre le licenciement aux membres d'une délégation syndicale chargée d'exercer les missions du comité pour la prévention et la protection au travail qu'à la date du début de leur mission.

Ainsi prononcé en langue néerlandaise et en langue française, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, à l'audience publique du 14 juin 2000, par le siège précité, dans lequel le juge H. Coremans est remplacé, pour le prononcé, par le juge A. Arts, conformément à l'article 110 de la même loi.

Le greffier f.f.,

Le président,

B. Renauld

G. De Baets