

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège

Jugement de la Neuvième chambre du 24/11/2020

En cause :

Madame B

Partie demanderesse, ayant comparu par son conseil Maître Damien FRERE, avocat à 4000 LIEGE, bd Jules de Laminne, 1

Contre :

LA SPRL MAISON BOUSHABA, (BCE: 0462.758.987), dont le siège est établi rue Saint-Eloi 2 à 4020 LIEGE

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître Dominique DRION, avocat à 4000 LIEGE, rue Hullos, 103-105

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment la requête introductive d'instance reçue au greffe le 24 décembre 2019.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 27 octobre 2020.

I. LA DEMANDE

Par requête du 24 décembre 2019, Madame B. sollicite la condamnation de son ancien employeur, la SPRL MAISON BOUSHADA, au paiement des sommes de :

- 546,40 euros à titre d'amende civile en application de la CCT 109 ;
- 4.644,40 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en application de la même CCT ;
- 6.556,80 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif et de discrimination ;
- 1 euro provisionnel à titre d'indemnité de déplacement.

Le tout majoré des intérêts depuis le 11 février 2019 et des dépens.

A l'audience du 27 octobre 2020, il a été convenu avec les parties que le tribunal se prononcerait, avant tout débat sur le fond, sur la question préjudicielle proposée par la défenderesse.

II. RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

III. LA COMMUNICATION AU MINISTERE PUBLIC

La cause, communicable en application de l'article 764, 12° du code judiciaire a été communiquée à l'office de Monsieur l'Auditeur du travail.

Par courrier du 6 janvier 2019, Monsieur Jean-Michel DEMARCHE, Auditeur de division a annoncé qu'en application de l'article 766 § 1^{er} du Code judiciaire, il n'estimait pas convenable d'émettre un avis.

IV. LES FAITS

Madame B est entrée au service de la défenderesse le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrière à durée indéterminée et à temps partiel.

Elle aurait, le 20 décembre 2017, avertit son employeur de sa grossesse.

Elle est, en tout état de cause, en incapacité de travail à dater de ce même 20 décembre 2017.

Le 3 janvier 2018, elle est licenciée moyennant la prestation d'un préavis de 18 semaines.

Elle se retrouve en incapacité de travail qui perdurera jusqu'au 6 janvier 2019 inclus.

A partir du 7 janvier 2019, elle souhaite prester le solde de son préavis, la défenderesse s'y refusera et payera, finalement, une indemnité de rupture.

V. DISCUSSION

A titre liminaire, la défenderesse questionne la légalité et la constitutionnalité de la CCT 109 dès lors qu'au cours des travaux préparatoires de la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique, le Conseil d'État, en son avis, estimait que le législateur ne pouvait déléguer au Roi ou aux partenaires sociaux, la législation du licenciement abusif du travailleur salarié.

C'est sur cette question que le tribunal est invité à se prononcer à titre liminaire. La défenderesse propose une question préjudicielle à la cour constitutionnelle libellée comme suit :

«En ce qu'il confie au Conseil National du Travail la mission obligatoire de rédiger une convention collective de travail relative à la motivation du licenciement, l'article 38,1° de la loi du 26 décembre 2016, concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution lus en combinaison avec les articles 33, 37 et 108 de la

Constitution dans la mesure où ces articles confient au seul pouvoir exécutif le soin d'exécuter les lois alors que l'article 38,1° met en place une délégation au Conseil National du Travail, ce qui revient à déléguer un pouvoir réglementaire pourtant réservé à la compétence royale. Cette délégation viole les dispositions visées en ce qu'elle crée une discrimination entre les personnes visées par une mesure d'exécution prise en conformité avec les articles 37 et 108 de la Constitution et celles visées par les mesures prises en exécution de la délégation illégale. En effet, à l'inverse des mesures prises par le Conseil National du Travail, différentes garanties encadrent l'exercice du pouvoir exécutif par le Roi. »

VI. DECISION DU TRIBUNAL

Historiquement, les délais de préavis dont bénéficiaient les travailleurs ouvriers étaient sensiblement plus courts que ceux dont bénéficiaient les travailleurs employés.

L'article 52 de la loi du 3 juin 1978, lequel visait le travailleur ouvrier, disposait que :

« Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

Le délai de préavis est fixé à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur, et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Ces délais sont doublés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

Ils doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

(...) ».

L'article 82 de la même loi disposait, en ce qui concerne le travailleur employé :

« § 1er. Le délai de préavis fixé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

§ 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16 100 EUR, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1er et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède 16 100 EUR, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2.

(...) »

Le système était toutefois tempéré par l'article 63 ancien de la loi du 3 juillet 1978 qui disposait que :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur. »

L'indemnité complémentaire prévue par cet article était fixée à six mois de rémunération.

Dans son arrêt 125/2011 du 7 juillet 2011, la Cour constitutionnelle, au terme d'une longue évolution, considérait que la distinction de plus en plus artificielle entre travailleurs ouvriers et travailleurs employés avait vécu et appelait à l'uniformisation des statuts dans les termes suivants :

« en fondant la distinction entre ouvriers et employés sur la nature principalement manuelle ou intellectuelle de leur travail, le législateur a établi des différences de traitement en fonction d'un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée à ce moment.

Il en va a fortiori de même aujourd'hui, notamment pour les différences de traitement qui sont contestées en l'espèce en matière de durée de préavis ou de jour de carence. Ces différences de traitement sont dès lors contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution.

(...)

Les articles 52, § 1er, alinéas 2 à 4, et 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violent les articles 10 et 11 de la Constitution. »

Le législateur était invité à remédier à la discrimination pour le 8 juillet 2013 au plus tard.

La loi du 26 décembre 2013 harmonisait les délais de préavis et abrogeait l'article 63 précité.

L'article 38 de la loi sur le statut unique dispose que :

« L'article 63 de la même loi, modifié par la loi du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 21 mai 1991 cesse de s'appliquer :

1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement;

2° en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1°. »

Le Conseil d'État faisait observer¹ que :

« En ce qui concerne l'obligation de motivation dans le chef de l'employeur, qui peut être considérée comme un aspect de la protection contre le licenciement abusif, il appartient au législateur de fournir les choix politiques qui s'imposent et de fixer les éléments essentiels du régime ainsi mis en place. Le soin de régler l'ensemble de cette matière ne peut en aucun cas être laissé aux partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du travail (article 38, 1°, du projet) ou au Roi (article 38, 2°, du projet — en admettant que le but de cette disposition est de confier au Roi l'élaboration d'un tel régime, ce qui n'apparaît pas clairement). »

Le gouvernement y répondait² que :

« À propos de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, relatif au licenciement abusif de l'ouvrier, il est prévu de maintenir temporairement cet article jusqu'à l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, relative à la motivation du licenciement ou, en ce qui concerne personnel contractuel dans le secteur public, un régime analogue (voir en ce sens l'article 38). Une telle convention collective de travail doit être conclue avec une entrée en vigueur au plus tard le 1er janvier 2014 de telle sorte qu'à partir de cette date l'article 63 sera sans objet et viendra à échéance.

Contrairement à l'avis du Conseil d'Etat, le gouvernement estime qu'il ne s'agit pas d'une délégation de compétence. En effet, dans le cadre de son pouvoir autonome, le Conseil national du Travail est compétent pour conclure une convention collective de travail dans la mesure où elle règle les droits et les obligations des employeurs et des travailleurs. La loi ne fait que régler les conséquences d'une telle conclusion en prévoyant que l'article 63 ne sera plus applicable. »

La défenderesse se rallie à l'avis du Conseil d'État et sollicite que soit posée la question préjudicielle qu'elle suggère.

La loi spéciale du 6 février 1989 permet à la Cour de contrôler les violations, par voie

¹ Avis du Conseil d'Etat N° 54.231/1 du 6 Novembre 2013

² document parlementaire session 53, 3 3144/001, p.26

d'annulation ou sur question préjudicielle, des normes suivantes :

- les règles répartitrices de compétences entre le législateur fédéral et les législateurs des entités fédérées
- celles du titre II de la Constitution « *des Belges et de leurs droits* »
- celle de l'égalité devant l'impôt des articles 170 et 172 de la Constitution
- celle de l'égalité des belges et étrangers de l'article 191 de la Constitution
- celle du principe de loyauté fédérale et d'évitement des conflits d'intérêts

En d'autres termes, la Cour veille au respect, outre les règles répartitrices de compétence ce qui lui valait son ancienne appellation de Cour d'arbitrage, des droits fondamentaux.

Or, le grief soulevé par la défenderesse et qui est celui du conseil d'État en son avis est celui d'un excès de délégation à un organisme paritaire.

Certes, la Cour a souvent étendu son contrôle à d'autres dispositions lues en combinaison avec celle dont elle assure le respect.

Il est manifeste que l'excès de délégation, le cas échéant, ne ressort pas à la compétence de la Cour.

Si le législateur a, ce qui ne semble pas être le cas comme il sera dit infra, violé la Constitution, il ne s'agit pas d'une violation qui doit être soumise à la Cour constitutionnelle.

La question préjudicielle proposée ne ressort pas à la compétence de la Cour, elle ne sera pas posée.

Il appartient au tribunal de se prononcer sur la question soulevée.

Le tribunal n'écartera pas la CCT 109.

Malgré tout le respect que le tribunal a pour la section législation du Conseil d'État, il semble que celui-ci ait négligé l'importance qui est donnée en Belgique à la concertation sociale et à la gestion paritaire des questions de relations de travail mais aussi de la sécurité sociale.

Consulter les partenaires sociaux voire les charger de négocier d'importantes réformes en matière de sécurité sociale, de marché du travail ou de législation sociale ressort à la coutume belge et la coutume, notamment constitutionnelle, est une source de droit.

Par l'arrêté-loi du 28 décembre 1944, alors même que le territoire national n'était pas encore intégralement libéré, le gouvernement Van Acker entérinait le principe d'une sécurité sociale forte et solidaire mais surtout d'un mécanisme de gestion et de concertation paritaire.

Le recours à la concertation sociale fait partie de l'essence, de l'ADN de la nation. En effet, il ne s'agit pas de l'unique exemple où une question majeure en matière de

relations sociales ait été laissée à la sagesse des partenaires sociaux réunis, notamment, au sein du conseil national du travail.

La liberté de négociation collective, qui préside à la loi du 5 décembre 1968 « sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires », permet aux organisations représentatives des travailleurs et des employeurs d'élaborer des systèmes de relations de travail par voie de conventions collectives de travail rendues obligatoires, pour autant qu'elles ne soient pas contraires aux normes supérieures.

La loi du 5 décembre 1968 a donné une place particulières aux conventions collectives de travail notamment en réaction à une certaine frilosité du Conseil d'Etat à l'égard de cette source de droit.

Ainsi, de nombreuses problématiques qui touchent à des notions essentielles et/ou transposent des directives européennes sont réglés par conventions collectives. Il en va ainsi de la continuité des entreprises (CCT 32 bis), le respect de la vie privée (CCT 68, 81 et 89), l'égalité de traitement (CCT 95), l'interruption de carrière (CCT 64 et 64 bis), la prépension/RCC (CCT 107), ...

Fixer les modalités d'un aspect de la rupture du contrat de travail, comme d'autres aspects aussi importants de la relation de travail, par le recours aux partenaires sociaux apparaît ressortir dans notre pays à la coutume.

Il a d'ailleurs été jugé récemment³ par la 2^{ème} ch. de la division de Dinant du tribunal que :

« Il ne peut être dénié que :

- les partenaires sociaux ont compétence pour négocier et conclure des conventions collectives de travail ;*
- la CCT 109 a trait aux relations individuelles et collectives entre employeur et travailleurs telles que visées par l'article 5 de la loi du 05.12.1968 ;*
- la CCT 109 a été rendue obligatoire par un AR.*

Sensu stricto, la CCT 109 est légale étant ayant été élaborée et adoptée par les organes compétents.

Pour les mêmes motifs, cette CCT n'est pas anti constitutionnelle.

Le défendeur ne soulève pas l'anti constitutionalité des articles 3 à 10 de la CCT 109.

La problématique soulevée par le défendeur ne concerne pas en tant que tel l'illégalité intrinsèque de la CCT 109 ou le caractère discriminatoire de certaines de ses dispositions.

Selon le défendeur, qui relaie l'avis du conseil d'Etat, le législateur ne pouvait

³ Jugement du 17 février 2020, 18/552/A, inédit

déléguer son pouvoir normatif qu'au Roi et non pas aux partenaires sociaux peu importe que la CCT soit rendue ultérieurement obligatoire par AR.

S'il apparaît qu'une délégation du pouvoir normatif ne peut intervenir qu'au profit du Roi, force est de constater que le procédé auquel le législateur a eu recours ne constitue pas une délégation de pouvoir normatif (s'entendant d'un acte par lequel un organe délègue une partie de ses compétences à un autre organe qui au départ ne jouit pas de la compétence objet de la délégation) car les partenaires sociaux ont le pouvoir et sont compétents pour conclure des CCT.

En décidant de la suppression de l'article 63 de la loi du 03.07.1978 et en décidant de conditionner l'effectivité de la suppression de l'article 63 aux conditions qu'il détermine (entrée en vigueur d'une CCT et d'un régime analogue pour les ouvriers du secteur public), le législateur a usé de son pouvoir normatif qu'il n'a pas délégué.

Il ne sera pas fait droit à l'argument d'illégalité, d'anti constitutionnalité de la CCT 109. »

Le tribunal estime également qu'il n'y a pas lieu d'écarter la CCT 109.

Les débats auront lieu, comme convenu avec les parties, le mardi 8 décembre 2020 à 15 h 30.

Il apparaît utile d'attirer l'attention des parties sur l'article 9 § 3 de la CCT et l'interdiction de cumul qu'il porte.⁴

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

La cause ayant été communiquée au ministère public.

Dit l'action recevable.

Dit n'y avoir pas lieu à poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle ou à écarter la CCT 109.

Réserve le surplus de la demande.

Met la cause en continuation à l'audience du 8 décembre 2020 à 15 h 30 de la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'aile sud de l'annexe du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle A.O.A.

Réserve les dépens.

⁴ Voir en ce sens TT Hainaut, 6 novembre 2018, RG 15/ 4.156/ A sur www.terralaboris.be

**AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
composée de:**

VAN PRAAG FABRICE,	Juge, président la chambre,
LETTE LOUIS,	Juge social employeur,
WEGIMONT JEAN-MARC,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
24/11/2020 par **VAN PRAAG FABRICE**, Juge, président la chambre, assisté de **BOLLETTE
MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

