

Rép.

N° D'ORDRE

1876
522

Travailleur protégé – loi du 16 mars 1991 (article 16) – cumul de l'indemnité de protection et de l'indemnité de stabilité d'emploi visée par la convention collective de travail du 9 novembre 1987 – causes distinctes – préjudices distincts – assiette de l'indemnité de protection - conditions d'application de l'article 4 de la CCT du 9.11.1987 – caractère blâmable du comportement non requis -

EXEMPT
du droit de Greffe d'expédition
art. 880-2° du Code des droits
d'enregistrement.
Copie délivrée en exécution de
l'art. 792 du C.J.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

Section de LIEGE

Audience publique du 20 novembre 2009

R.G. n° 036137/2009
R.G. T.T. Liège n° 368.289

6^{ème} Chambre

EN CAUSE DE :

Monsieur André C

appelant,

comparaissant par Madame Michèle Baiwir, déléguée syndicale, porteuse de
procuration.

CONTRE :

LA S.A. GENERALI BELGIUM, dont le siège social est établi 149, avenue
Louise, 1050 Bruxelles,

intimée,

comparaissant par Me Sébastien Roger, avocat.

MOTIVATION

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

Il ressort de la requête d'appel déposée au greffe le 12 février 2009 que le jugement dont appel, prononcé le 9 octobre 2008, a été signifié le 14 janvier 2009. L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

II. LES FAITS.

1. **Monsieur C** , délégué effectif au Conseil d'entreprise de la **S.A. GENERALI BELGIUM** (ci-après « **GENERALI** »), société d'assurances au sein de laquelle il occupait la fonction de responsable commercial régional, a été licencié, sans préavis, par lettre recommandée du 21 juin 2006, faisant suite à un entretien qu'il avait eu la veille avec la direction de l'entreprise. Son licenciement sera évoqué lors du conseil d'entreprise du 22 juin (pièces 13 et 13 bis du dossier de l'appelant, qui seront analysées infra, au 19^{ème} feuillet).
2. La lettre de rupture (dossier de l'appelant, pièce 3) ne mentionne aucun motif et précise que le congé s'accompagnera du paiement de l'indemnité de protection liée à sa qualité de représentant du personnel au Conseil d'entreprise, dont le montant et les modalités devraient faire l'objet d'un accord entre parties.

Entre-temps, une avance correspondant au minimum légal de l'indemnité compensatoire de préavis lui était réglée à valoir sur les indemnités auxquelles il pouvait prétendre.
3. Au terme de négociations qui ne débouchèrent sur aucun accord sur la hauteur des droits de l'intéressé, **GENERALI** paya à **Monsieur C** , en décembre 2006, une somme brute de 469.230,48 € au titre des indemnités forfaitaire et variable prévues aux articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991.
4. Par citation du 20 juin 2007, **Monsieur C** saisit le Tribunal du travail de Liège d'une action tendant d'une part, au paiement de l'indemnité de stabilité d'emploi visée par les articles 4 et 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 concernant la sécurité d'emploi conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances et, d'autre part, à une réévaluation de l'indemnité de protection qu'il a perçue sur la base de la loi du 19 mars 1991 afin d'y intégrer des régularisations salariales.

Outre ces deux chefs de demande, qui sont les seuls à être à nouveau formulés en degré d'appel, **Monsieur C** postulait également le paiement d'une série d'autres indemnités dont il sera débouté par les premiers juges.

III. LE JUGEMENT.

1. Les premiers juges ont déclaré non fondée la demande tendant au paiement de l'indemnité de stabilité d'emploi, après avoir considéré que celle-ci ne pouvait être cumulée avec l'indemnité de protection, en raison, en substance, du caractère forfaitaire de cette dernière consacré par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991, par la jurisprudence de la Cour de cassation à laquelle ils ont fait référence (Cass., 23 mars 1981, Chr.Dr.Soc., 1981, 71 ; Cass., 24 janvier 1994, J.T.T., 1994, 69) et par l'opinion doctrinale de Madame Vannes selon laquelle « le principe de l'absence de cumul de l'indemnité de protection apparaît comme un principe général quelle que soit la nature de l'indemnité allouée en raison de l'irrégularité de la rupture. » (V.Vannes, « Le commentaire de la loi du 19 mars 1991 », Orientations, 1991, 214).
2. Ils ont par ailleurs refusé de faire droit à la demande de régularisation de l'assiette de calcul de l'indemnité de protection après avoir constaté que celle-ci avait été calculée en fonction de la rémunération en cours, conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

IV. L'APPEL.

1. Le conseil de l'appelant demande à la Cour de réformer ce jugement et de condamner la société intimée au paiement :
 - d'une somme de 59.376,30 €, correspondant à 9 mois de rémunération, au titre de l'indemnité de stabilité d'emploi due sur la base de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 concernant la sécurité d'emploi ;
 - d'une somme de 5.779,92 € à titre de régularisation de l'indemnité de protection due sur la base 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 (les actuels CPPT), ainsi que pour les candidats délégués du personnel.
2. Concernant le premier de ces chefs de demande, **Monsieur C** fait grief aux premiers juges d'avoir considéré que les deux indemnités – de protection et de stabilité – avaient une finalité identique consistant, selon eux, à indemniser de façon forfaitaire le même dommage subi par le travailleur victime d'un licenciement effectué en contravention aux procédures, légale d'une part et conventionnelle de l'autre, imposées par ces deux dispositifs protectionnels.

L'appelant soutient à l'inverse que ces indemnités ont des causes et des objets différents, et poursuivent des finalités distinctes, ce qui permet précisément qu'elles soient cumulées.

- 2.1. Son conseil souligne que l'indemnité de protection instituée par la loi du 19 mars 1991 – loi d'ordre public et de stricte interprétation – l'a été en vue de garantir le bon fonctionnement des organes de concertation sociale et qu'elle trouve sa cause *dans la rupture* du contrat de travail.
- A l'inverse, l'indemnité de stabilité d'emploi n'est due quant à elle qu'à *l'occasion de la rupture* et poursuit un objectif qui ne doit pas être recherché dans l'impératif institutionnel dont il vient d'être question. Il consiste à assurer la stabilité d'emploi des travailleurs du secteur des banques et assurances, au moyen d'une limitation conventionnelle de l'exercice du droit de licenciement.
- Il cite, à l'appui de sa thèse, de nombreuses décisions judiciaires ayant autorisé le cumul d'autres indemnités avec l'indemnité de protection, et des références doctrinales admettant la licéité de pareil cumul.
- 2.2. L'appelant considère par ailleurs que c'est à tort que les premiers juges ont estimé, à titre subsidiaire, qu'à supposer même qu'un cumul de ces indemnités pût être admis, il ne pouvait prétendre à l'indemnité de stabilité d'emploi du fait que n'était pas établie en l'espèce la condition posée par l'article 4 de ladite convention collective de travail pour que la procédure spécifique qu'elle prévoit trouve à s'appliquer, à savoir l'existence d'un licenciement fondé sur le comportement du travailleur.
- Monsieur C** soutient en effet que les mentions reprises sur le C4 qui lui fut finalement délivré le 12 février 2007, faisant état d'une « qualité de production insuffisante et non conforme à la stratégie de vente de la société » (son dossier, pièce 4) – reproches dont il conteste par ailleurs expressément le bien fondé – démontrent à suffisance que c'est bien un motif lié à son comportement qui se trouve à l'origine de son licenciement. À titre subsidiaire, est invoqué l'article 5 de la convention collective de travail, qui a trait aux licenciements pour cause d'ordre économique ou technique.
3. S'agissant cette fois du second chef de demande, l'appelant fait valoir que durant les douze derniers mois d'occupation, il avait perçu une somme de 963,32 € brut à titre de régularisation de salaires (jours fériés et pécules de vacances y afférents) qui n'a pas été intégrée dans l'assiette de calcul de son indemnité de protection.
4. **GENERALI** demande quant à elle la confirmation pure et simple du jugement dont appel et la condamnation de l'appelant aux dépens des deux instances, soit 5.000 € en instance et 1.000 € en appel, (indemnités de procédure dont la mandataire syndicale de Monsieur C postule, à titre subsidiaire, la limitation de chacune d'entre elles à la somme de 1.000 €).
5. Le conseil de l'intimée considère, à titre principal, que réparant le même dommage, les indemnités de protection et de stabilité d'emploi ne peuvent se cumuler, et à titre subsidiaire, que faute de l'invocation d'un comportement blâmable, l'article 4 de la cct du 9 novembre 1987 n'est pas applicable, comme l'ont décidé les premiers juges.

- 5.1. Le conseil de l'intimée invoque, à l'appui de sa thèse de l'interdiction du cumul des indemnités postulées par l'appelant, plusieurs moyens que l'on résumera ici pour les développer plus avant dans l'examen du fondement de l'appel.
- 5.1.1. Est tout d'abord invoqué le texte même de l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 qui stipule que l'indemnité de protection que cette loi prévoit est due « sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, *d'une convention collective de travail*, ou des usages (...) », disposition légale qui, en raison même du caractère forfaitaire de l'indemnité de protection qu'elle consacre, exclut que celle-ci puisse être cumulée avec toute autre indemnité trouvant sa source, notamment, dans une convention collective de travail.
- 5.1.2. Est ensuite soulignée la rédaction en tous points identiques des articles 14 de la loi du 19 mars 1991 et 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 à l'effet de démontrer que, comme l'ont décidé les premiers juges, ces deux indemnités ont une cause et un but identiques : indemniser de manière forfaitaire le travailleur victime d'un licenciement effectué en contravention aux procédures imposées.
- 5.1.3. Sont enfin mises en avant jurisprudence et doctrine qui ont consacré de façon constante ce caractère forfaitaire pour refuser que le dommage résultant du licenciement soit réparé deux fois, par le biais du cumul de l'indemnité de protection et d'une autre indemnité ayant un objet identique (entre autres, un arrêt du 24 avril 2002 de la Cour du travail de Bruxelles, RG 41094W, ayant exclu le cumul de l'indemnité de sécurité d'emploi avec l'indemnité de protection, arrêt sur lequel il sera revenu infra).
- 5.2. Concernant cette fois l'inapplicabilité en l'espèce de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, faute de l'invocation d'un comportement blâmable dans le chef de l'intéressé, l'intimée fait valoir, à titre subsidiaire, que le licenciement de ce responsable commercial a été justifié par le constat de ce que sa production s'est caractérisée par une sinistralité sur primes et un volume d'affaires sans suite supérieurs à la moyenne nationale, c'est-à-dire en fonction d'un élément objectif étranger à un quelconque manquement dans son chef.
6. Pour ce qui est enfin du second chef de demande, la société intimée admet effectivement avoir procédé à une régularisation de la rémunération des jours fériés et des pécules de vacances y afférents après avoir constaté qu'elle avait omis d'y intégrer la moyenne des rémunérations variables.
- Elle soutient en revanche avoir correctement calculé l'indemnité de protection sur la base de la rémunération en cours, conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ce qu'établirait d'ailleurs la pièce 10 bis du propre dossier du demandeur, contenant le décompte de l'indemnité qui lui a été octroyée), en sorte qu'elle ne s'estime plus redevable d'aucune somme à ce titre.

V. LE FONDEMENT DE L'APPEL.**A. Cumul ou interdiction de cumul des indemnités ?**

La question controversée du cumul de l'indemnité de protection avec d'autres indemnités dues en vertu du contrat de travail, d'une convention collective de travail ou de l'usage requiert que soient tout d'abord rappelées les dispositions légales et conventionnelles applicables en la présente espèce (*infra*, I), que soient analysées ensuite l'interprétation qu'en donnent jurisprudence et doctrine et les controverses auxquelles celle-ci donne lieu (*infra*, II) pour en tirer ensuite les conclusions au regard du cumul des indemnités postulées en l'espèce (*infra*, III).

I. Les dispositions légales et conventionnelles applicables.**1. La loi.**

1.1. L'article 14 de la loi du 19 mars 1991 dispose que « lorsque l'employeur met fin au contrat sans respecter *les conditions* et *les procédures* visées aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise (...) »

1.2. L'article 16 de la loi du 19 mars 1991 stipule que « lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer (...), sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, *d'une convention collective de travail*, ou des usages (...), une indemnité égale à la rémunération en cours » correspondant à deux, trois ou quatre ans selon que son ancienneté de service dans l'entreprise est de moins de 10 ans, entre 10 et 20 ans ou de plus de 20 ans.

Monsieur C a perçu l'indemnité de protection qui lui était due sur cette base, sous réserve du calcul de son assiette (voir *infra*, point C).

2. La convention collective de travail.

2.1. L'article 4 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 concernant la sécurité d'emploi (rendue obligatoire par arrêté royal du 5 octobre 1989, publié au M.b. du 26 octobre 1989, p.18.011), inséré sous le chapitre III de cette convention (intitulé « Licenciements qui ne sont pas liés à des causes d'ordre économique ou technique ») dispose, d'une part, que « les employeurs informent les travailleurs des éléments susceptibles de leur être reprochés en raison de leur comportement (...) », et d'autre part, que les employeurs s'engagent à informer la délégation syndicale de « l'existence des reproches susceptibles d'être invoqués ultérieurement à l'appui d'une procédure de licenciement. »

- 2.2. Une procédure spécifique est prévue audit article 4 qui, hormis le licenciement pour motif grave ou la notification d'un simple avertissement, impose à l'employeur de donner à la délégation syndicale une information préalable au licenciement et réserve au travailleur concerné la possibilité d'être entendu concernant les éléments susceptibles de lui être reprochés.
- 2.3. Ces mesures seront renforcées par la convention collective de travail du 15 octobre 2003 (rendue obligatoire par arrêté royal du 29 mars 2006, publié au M.b. du 8 juin 2006, p.29.410) qui précise que dans le cadre de l'article 4 précité, les entreprises mettront en place, pour le 30 juin 2004, une procédure d'accompagnement des licenciements individuels comprenant au minimum les modalités suivantes :
- la possibilité réelle offerte à chaque travailleur concerné, à sa demande, de se faire accompagner par un ou plusieurs délégués syndicaux, possibilité qui lui sera indiquée explicitement par lettre ;
 - une identification des moyens mis en œuvre préalablement au licenciement (formation etc...), y compris le délai laissé au travailleur pour redresser sa situation en cas d'avertissement ;
 - un délai minimum accordé au travailleur entre l'annonce de l'intention de le licencier et la décision effective éventuelle de licenciement, ce délai ne pouvant en aucun cas être inférieur à 5 jours calendrier.
- 2.4. L'article 15 de cette convention collective de travail (inséré sous le chapitre XII, intitulé « Sanctions ») dispose ce qui suit :
- « En cas de licenciement effectué sans avoir respecté les procédures prévues aux articles 4 et 5 (...), l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois pour les membres du personnel ayant une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans et une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 9 mois pour les membres du personnel ayant une ancienneté supérieure à 5 ans et ce, sans préjudice des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. »
- C'est cette indemnité forfaitaire dont Monsieur C postule le paiement en sus de l'indemnité de protection (voir infra, point B).

II. Leur interprétation par la jurisprudence et la doctrine.

1. **La loi du 19 mars 1991 crée une protection légale d'ordre public.**
- 1.1. La protection spéciale des délégués du personnel au conseil d'entreprise et comité de sécurité et d'hygiène (actuel CPPT) a pour but, d'une part, de permettre aux travailleurs délégués du personnel d'exercer leur mission dans l'entreprise et, d'autre part, d'assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidat pour exercer cette mission.

- 1.2. Dès lors qu'elle est instituée dans l'intérêt général, cette protection légale est d'ordre public (Cass., 4 septembre 1995, J.T.T. 1995, 493 + note Cl. Wantiez; Cass., 1^{er} décembre 1997, Pas., I, 1997, 518).

Une controverse existe, en doctrine, sur la question de savoir si le caractère d'ordre public de cette législation s'étend également aux indemnités qu'elle prévoit en ses articles 16 et 17.

- 1.2.1. Madame Vannes observe que, dans l'arrêt précité, la Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur la nature juridique des dispositions qui fixent le montant des indemnités légales de protection et qu'il convient de distinguer celles-ci des règles de procédure qui concernent le statut protecteur de ces travailleurs (V.Vannes, « Le conseil d'entreprise ou comité de sécurité et d'hygiène conventionnels – protection des travailleurs – ordre public », note sous Cass., 4 septembre 1995, J.T.T., 1995, 489).

Selon cet auteur, seules les règles fixant le statut des travailleurs protégés relèveraient de l'ordre public, les indemnités spéciales de licenciement qui leur sont dues en cas de licenciement irrégulier « ne concernent que des intérêts particuliers et non les intérêts essentiels de l'Etat ou de la collectivité, en sorte qu'elles doivent être rangées au rang des dispositions impératives. » (en ce sens : C.Wantiez, « Travailleurs protégés – ordre public – conséquences pratiques, J.T.T., 1995, 494, qui cite les cas de renonciation à la protection visés par les dispositions légales fixant les causes de cessation du mandat, mais considère qu'hormis ces causes légales de disparition de la protection, la question de la renonciation aux indemnités est dépourvue d'intérêt pratique, dès lors que rares seraient les travailleurs créanciers desdites indemnités qui renonceraient à leur paiement ; H.-F. Lenaerts, « Le licenciement des représentants du personnel », Etudes pratiques de droit social n°3, 91 ; G.Van Limberghen, « De ontslagregeling van een beschermde werknemer kan nog steeds gereregeld worden », T.S.R. 2000, n° 5, 663 ; T.Claeys en B.Adriaens, « Het ontslag van beschermde werknemers om dringende redenen : vijf jaar toepassing van de Bijzondere Ontslagregelingwet van 19 maart 1991 », in V.B.O., « De Bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming », 167).

- 1.2.2. Cette position doctrinale est contestée par L.Eliaerts qui observe, à juste titre, à l'appui des travaux parlementaires, que l'indemnité de protection a été conçue comme un moyen d'intimidation vis-à-vis de l'employeur, en sorte qu'elle constitue un élément essentiel de la protection légale, cette indemnité tendant à empêcher tout licenciement irrégulier susceptible de conduire à un démantèlement de la représentation du personnel (L. Eliaerts, « Beschermde werknemers, Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk », Larcier, n° 131, 56 ; dans le même sens : A.Van Regenmortel, « Sociale verkiezingen en ontslagbescherming. Aard van bepalingen : openbare orde of dwingend recht ? » in J.Goemans, « Het statuut van de beschermde werknemer », n° 12, 18, n° 50, 46).

Le législateur a par ailleurs opté pour le montant substantiel de cette indemnité en lieu et place de sanctions pénales (voir le rapport au Roi précédant l'arrêté royal n°4 du 11 octobre 1978, M.b., 31 octobre 1978, 13264).

Il s'ensuit que le fait que cette indemnité fasse partie du patrimoine privé du travailleur licencié irrégulièrement n'a pas pour conséquence que celle-ci aurait pour objet de protéger des intérêts privés, dès lors qu'elle présente un important aspect de sanction (voir infra, point 6.2.3.).

- 1.2.3. La Cour partage cette analyse et est d'avis que le caractère d'ordre public de la protection s'étend aux indemnités qui la garantissent et la sanctionnent (en ce sens, C.T. Liège, 25 septembre 1996, Chr. Dr.soc., 31).

Cette loi étant d'ordre public, elle est de stricte interprétation, en sorte que les exceptions et limitations qui y sont prévues sont elles aussi d'interprétation restrictive, notamment celles qui sont visées à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991, en ce qu'il prévoit que, lorsque les conditions légales sont, comme en l'espèce, réunies, l'employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité de protection, « sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée en vertu du contrat individuel, d'une convention collective ou des usages (...) ».

- 1.3. Il s'ensuit que, pour que le cumul de cette indemnité de protection avec une autre indemnité soit exclu, il faut que soit la loi qui institue la première (ci-après, point 2), soit la loi ou la convention collective de travail qui instaurent la seconde (infra, point 3) aient expressément prévu cette interdiction de cumul, ou encore que, bien que non expressément interdit, pareil cumul irait à l'encontre de l'objectif même poursuivi par le législateur en ce qu'il créerait un privilège au profit des travailleurs participant aux organes de concertation de l'entreprise alors que l'article 2, §4, de la loi du 19 mars 1991 stipule que l'exercice de cette fonction instituée dans l'intérêt général ne doit s'accompagner d'aucun avantage spécial ou préjudice dans le chef de celui ou celle qui en est investi (infra, point 4).

2. La volonté du législateur.

- 2.1. Il ressort des travaux parlementaires de la loi du 19 mars 1991 que le législateur entendait, par l'article 16, interdire le cumul de l'indemnité de protection avec l'indemnité compensatoire de préavis :

« Cette indemnité spéciale remplace les indemnités normales de rupture du contrat de travail sauf si celles-ci devaient être d'un montant supérieur. » (Doc. Parl. Sén. 1990-1991, n°1105-1, 17)

En effet une jurisprudence déjà ancienne de la Cour de cassation (Cass., 23 mars 1981, Chr. Dr. Soc., 1981, 71 à 75 + obs. Denis ; J.T.T., 1981, 202, cassant un arrêt du 19 janvier 1979 de la Cour du travail de Bruxelles, J.T.T., 1979, 183 + obs. Denis) avait considéré que le cumul entre l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de protection, considérée comme une « indemnité spéciale de préavis » constituant un minimum de l'indemnité de congé, n'était pas possible, en sorte qu'il doit être admis que la plus élevée des deux indemnités absorbe l'autre.

- 2.1.1. La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie n'avait pas visé, en son article 21 §7, l'hypothèse du cumul de l'indemnité de protection avec une autre indemnité visée par une convention collective de travail, cette disposition – que l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 est venu remplacer – stipulant à l'époque que l'indemnité de protection était due « sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages et à tous autres dommages-intérêts pour préjudice matériel ou moral. »

2.1.2. C'est sur la suggestion du Conseil d'Etat (Doc. Parl. Sén., 1990-1991, n°1105-1, avis du Conseil d'Etat, page 48) qu'a été insérée dans l'actuel article 16 (article 15 du projet de loi alors soumis à l'avis du Conseil d'Etat) la référence à la convention collective de travail, parmi les sources d'indemnités ne pouvant être cumulées avec l'indemnité de protection. Cet ajout n'a fait l'objet d'aucun commentaire lors des discussions ultérieures du projet de loi.

2.1.3. Il ne peut pour autant être déduit de l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 que tout cumul serait proscrit entre l'indemnité de protection et une autre indemnité due en vertu d'une convention collective, quelles que soient sa nature et son objet.

Ceci ne résulte en tout cas pas du commentaire cité supra (point 2.1.).

Il peut d'ailleurs être observé à ce sujet que Madame Vannes, qui soutient l'existence d'un principe général d'interdiction de cumul, lie son existence au fait que l'indemnité soit allouée en raison de l'irrégularité de la rupture et ne cite pas, parmi les nombreux exemples qu'elle énonce d'interdictions de cumul, le cas de l'indemnité de stabilité d'emploi visée par la convention collective de travail du 9 novembre 1987 dans le secteur des assurances (V.Vannes, « Le licenciement des représentants du personnel. Le commentaire de la loi du 19 mars 1991 », Orientations, 1991, pages 214 et 215).

3. L'interdiction de cumul découlant d'une disposition expresse.

Nombreux sont les cas dans lesquels soit la loi, soit la convention collective de travail ont proscrit le cumul des indemnités qu'elles édictent avec l'indemnité de protection de la loi du 19 mars 1991.

3.1. Ainsi, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 a-t-il expressément exclu le cumul de l'indemnité du chef de licenciement abusif avec l'indemnité de protection du candidat (élu ou non) au conseil d'entreprise ou du représentant des travailleurs au conseil d'entreprise.

Peut également être citée l'interdiction de cumul de l'indemnité visée par l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 due en cas de licenciement d'un travailleur ayant obtenu le bénéfice de l'interruption de carrière dont il n'est pas établi qu'il est justifié par un motif grave ou par un motif suffisant, indemnité dont l'alinéa 7 de cette disposition légale a expressément exclu le cumul avec les indemnités dues en vertu de la loi du 19 mars 1991.

3.2. L'article 20 de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 en a fait de même en ce qui concerne l'indemnité due en cas de licenciement irrégulier d'un délégué syndical.

L'article 6, §2, de la convention collective n° 39 du 13 décembre 1983 exclut également le cumul de l'indemnité de protection en cas de licenciement irrégulier lié à l'introduction de nouvelles technologies avec celle prévue par la loi du 19 mars 1991 (voir le commentaire de cette convention collective de travail sur le site du Conseil national du travail).

3.3. Il ne peut qu'être constaté que la convention collective de travail du 9 novembre 1987 n'a pas prévu pareille interdiction.

4. Les interdictions de cumul créées par la jurisprudence

4.1. Hormis les cas dans lesquels la loi ou la convention collective elles-mêmes ont prohibé le cumul des indemnités, la jurisprudence de la Cour de cassation a mis en évidence d'autre cas d'interdiction de cumul.

4.1.1. Tout d'abord, celui des indemnités liées à la fonction de délégué du personnel à la fois au conseil d'entreprise et au comité de sécurité et d'hygiène, la jurisprudence de la Cour suprême empêchant ainsi le double paiement d'indemnités de protection poursuivant le même objectif d'ordre public, à savoir la garantie du bon fonctionnement des organes de concertation sociale (Cass., 23 mars 1981, Chr.Dr. soc, 1981, 71 à 75 + obs. Denis ; J.T.T. 1981, 202 ; arrêt ayant cassé CT Bruxelles, 19 janvier 1979, J.T.T. 1979, 183, + obs. Denis, déjà cités supra) :

« Lorsque le travailleur revêt au sein de l'entreprise la qualité de membre du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité et d'hygiène, l'indemnité forfaitaire établie pour ces travailleurs protégés constitue un minimum de l'indemnité de congé (...) »

Il est à cet égard sans pertinence que le travailleur réunisse les deux qualités protégées ou n'en revête qu'une seule ; la réintégration est un fait unique dont l'effet porte en même temps sur les deux qualités protégées [en sorte que] le refus d'opérer [la] réintégration ne peut donner lieu qu'au paiement d'une seule indemnité.

En décider autrement irait à l'encontre du but poursuivi par le législateur qui entend renforcer la protection des travailleurs, membres du conseil d'entreprise et du comité de sécurité et d'hygiène, non aux fins de leur accorder un privilège, mais dans l'intérêt des fonctions qu'ils exercent au sein de l'entreprise et afin d'éviter qu'en cas de rupture abusive du contrat par l'employeur, le fonctionnement normal de ces comités ne soit entravé. »

L'interdiction de cumul gît par conséquent en l'espèce précisément dans le caractère d'ordre public de la loi du 19 mars 1991, dont l'article 2, §4, dispose que « le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé. »

Il serait absurde de protéger deux fois le même intérêt fonctionnel.

4.1.2. La Cour de cassation (Cass., 25 mai 1981, Chr.Dr.soc., 1981, 119) a également dit pour droit que cette indemnité spéciale de protection ne pouvait être cumulée avec des allocations de chômage en ce qu'elle constituait (au sens de l'article 126 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 alors en vigueur) une rémunération faisant obstacle à leur octroi, du fait qu'elle ne se cumule pas avec l'indemnité de préavis ordinaire, mais y est substituée en tant qu'indemnité spéciale de préavis, ayant pour but de protéger ces travailleurs contre les mesures de licenciement dont ils seraient l'objet en raison de leur qualité de mandataires du personnel.

4.2. L'on n'aperçoit pas le motif qui justifierait que le même raisonnement soit tenu pour ce qui est du cumul de l'indemnité de protection et de l'indemnité de stabilité d'emploi, dans la mesure où, comme on le verra ci-après, cette dernière ne poursuit nullement le même objectif d'ordre public et ne constitue par ailleurs pas de la rémunération.

5. La cct du 9 novembre 1987 protège des intérêts privés.

- 5.1.** L'indemnité de stabilité d'emploi instituée par la convention collective du 9 novembre 1987 ne répond pas, quant à elle, à un objectif d'ordre public, consistant en la préservation de l'intérêt général, mais entend garantir la protection d'intérêts particuliers.

Elle introduit en effet, en faveur des travailleurs du secteur des assurances, des restrictions à l'exercice, par ces employeurs, de leur droit de licencier en encadrant celui-ci par les règles de procédure que l'on a sommairement rappelées supra et dont l'application est subordonnée à la réunion des conditions que cette convention collective de travail énonce, leur non-respect étant sanctionné par une indemnité spéciale, également de nature forfaitaire.

- 5.2.** Cette indemnité a une cause distincte de l'indemnité compensatoire de préavis, avec laquelle la convention collective de travail du 9 novembre 1987, en son article 15 reproduit supra, autorise d'ailleurs expressément le cumul, puisqu'il dispose que l'indemnité de stabilité d'emploi est due « sans préjudice des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. »

- 5.3.** La jurisprudence de la Cour de cassation a bien confirmé que ces deux indemnités, compensatoire de préavis et de stabilité de l'emploi, pouvaient se cumuler, pour autant bien entendu que soient réunies leur conditions d'octroi respectives (Cass., 5 avril 1993, J.T.T., 1993, 218 ; Cass., 6 octobre 1997, consultable sur le site juridat.be et également publié dans Chr.Dr.soc., 1997, 61, l'enseignement de cet arrêt relatif au cumul de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de stabilité d'emploi visée par le statut des enseignants universitaires pouvant être transposé en l'espèce; dans le sens également du cumul possible de ces indemnités: voir C.T. Bruxelles, 3 avril 1987, Chr.dr.soc., 1988, 40).

- 5.4.** Ce sont leurs causes distinctes qui justifient que la convention collective de travail précitée ait prévu que l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de stabilité d'emploi puissent être cumulées.

➤ La première trouve en effet sa cause dans la rupture illégale du contrat de travail, opérée par hypothèse sans qu'ait été respecté le délai de préavis convenable visé par les articles 39 et 82 de la loi relative aux contrats de travail ou décidée sur la base d'un motif grave avéré ultérieurement non établi.

➤ La seconde puise en revanche son fondement en amont de cette décision puisqu'elle repose sur la violation par l'employeur des obligations de procédure qu'il s'est engagé à respecter *avant* l'adoption d'une décision de licenciement.

- 5.4.1.** Dans son arrêt du 5 avril 1993, la Cour de cassation consacre *a contrario* cette distinction en cassant l'arrêt soumis à sa censure (Cour du travail de Bruxelles, 11 février 1992), arrêt qui, tout en reconnaissant que l'employeur avait respecté la procédure conventionnelle à la lettre, avait fondé l'indemnité de stabilité d'emploi sur le fait que les reproches faits au travailleur ne lui paraissaient pas justifiés.

5.4.2. Dans son arrêt du 6 octobre 2007, la Cour de cassation précise de façon cette fois explicite que l'indemnité de stabilité d'emploi (qui était due en l'espèce en application de l'article 41 de la loi de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires) « est octroyée en raison du non-respect de l'obligation de ne pas licencier et est étrangère à l'indemnité de congé qui est octroyée en cas de non-respect des délais de préavis visés à l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. »

5.5. Il s'ensuit que si, effectivement la Cour de cassation prohibe, pour les motifs que l'on a relevés supra, le cumul de l'indemnité de protection et de l'indemnité compensatoire de préavis, pareille interdiction ne se justifie pas pour autant avec l'indemnité de stabilité d'emploi, dont la Cour suprême admet par ailleurs le cumul avec l'indemnité de rupture.

Indemnités de protection et de congé trouvent leur cause dans la rupture du contrat de travail.

Elles réparent, de façon forfaitaire un même préjudice : la difficulté de reclassement, plus élevée pour un délégué au conseil d'entreprise que pour un autre travailleur. L'une et l'autre sont considérées comme des rémunérations passibles de cotisations de sécurité sociale et faisant obstacle à l'octroi d'allocations de chômage.

Elles ne peuvent dès lors être cumulées. Seule la plus élevée des deux est due.

L'indemnité de stabilité d'emploi ne trouve pas sa cause dans la rupture du contrat de travail, comme l'a rappelé la Cour de cassation, mais dans le non-respect des formalités qui auraient dû être respectées avant même qu'une décision de rupture soit adoptée.

6. Domages distincts réparés par les deux indemnités.

6.1. Le conseil de l'intimée souligne la parfaite concordance des textes de l'article 14 de la loi du 19 mars 1991 d'une part, et de l'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, d'autre part, qui tous deux subordonnent l'octroi des indemnités qu'ils consacrent à « un licenciement effectué sans avoir respecté les procédures ».

Il en déduit qu'un même dommage ne pouvant être réparé deux fois, ces indemnités ne peuvent être cumulées, quand bien même leurs causes seraient-elles distinctes.

En d'autres termes, la circonstance que la condition d'octroi de ces deux indemnités est définie par un même fait juridique – la rupture opérée au mépris des procédures prévues – aurait pour conséquence qu'en dépit de leurs causes distinctes, elles répareraient en définitive le même préjudice, défini comme la perte de la stabilité d'emploi.

6.2. La Cour ne peut suivre l'intimée dans ce raisonnement.

D'une part, la similitude n'est qu'apparente (ci-après, points 6.2.1. et 6.2.2.).

D'autre part, le caractère d'ordre public de la protection organisée par la loi du 19 mars 1991 a pour effet que le dommage que répare de façon forfaitaire l'indemnité visée en ses articles 14 et 16 est distinct de celui visé par l'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 (infra, points 6.2.3. et 6.2.4.).

6.2.1. L'article 14 de la loi du 19 mars 1991 ne vise pas que le non-respect des procédures, il a trait également aux conditions dont question aux articles 2 à 4 de cette loi.

Le motif en est que la loi pose un principe général d'interdiction de licenciement d'un travailleur délégué au conseil d'entreprise ou candidat à cette fonction, auquel elle ne fait exception que dans les cas qu'elle énumère de façon stricte : soit en raison d'un motif grave de rupture, soit pour l'un des motifs économiques qu'elle énonce, ces exceptions à ce principe d'interdiction ne pouvant être admises que pour autant que les règles spécifiques de procédure qu'elle édicte soient scrupuleusement respectées (reconnaissance du motif économique par la commission paritaire dans les cas où celle-ci est requise ; reconnaissance préalable de l'existence du motif grave par la juridiction du travail saisie dans les formes et délais prescrits).

6.2.2. La convention collective de travail du 9 novembre 1987 ne pose aucunement un principe d'interdiction de licenciement.

Bien au contraire, les précisions qui y ont été apportées par la convention sectorielle 2003-2004 du 15 octobre 2003 rappellent expressément (en son article 2 a) que « la décision de licenciement reste la prérogative exclusive de l'employeur. »

Les règles de procédure et les mesures d'accompagnement que prévoient ces conventions collectives dites de stabilité d'emploi n'ont pas pour objet, comme le fait la loi du 16 mars 1991, de sanctionner une interdiction de licenciement ou un licenciement opéré en dehors des seules hypothèses limitativement énumérées dans lesquelles celui-ci peut être légalement admis, mais bien davantage de prévenir la rupture du contrat de travail par l'instauration d'un dialogue entre le travailleur concerné, la délégation syndicale et l'employeur.

A ces objectifs fondamentalement distincts correspondent des indemnités qui obéissent à des finalités distinctes et réparent des dommages distincts.

La distinction qu'il convient d'opérer entre les dommages que réparent les indemnités visées respectivement par la loi du 19 mars 1991 et la convention collective de travail du 9 novembre 1987 procède de ce que la première revêt un caractère d'ordre public que ne comporte pas la seconde.

- 6.2.3. L'indemnité de protection consacrée par la loi du 16 mars 1991 ne présente dès lors pas qu'un caractère indemnitaire.

Outre le préjudice résultant de la rupture irrégulière, qui englobe celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, sauf dans les cas où cette dernière est plus élevée que l'indemnité de protection, cette indemnité forfaitaire revêt un caractère de sanction civile à l'encontre de l'employeur qui, par ce licenciement opéré en violation de la protection légale d'ordre public, porte atteinte au bon fonctionnement des organes de concertation sociale.

Une disposition légale est d'ordre public, selon la Cour de cassation, lorsqu'elle touche aux intérêts essentiels de l'Etat ou de la collectivité ou lorsqu'elle fixe, en droit privé, les fondements juridiques sur lesquels repose l'ordre économique ou moral de la société (Cass., 9 novembre 1948, Pas., 1948, I, 699 ; Cass., 10 novembre 1978, Pas., 1979, I, 309), ce qui est sans conteste le cas de l'institution et du fonctionnement des conseils d'entreprise, lesquels font partie intégrante de l'ordonnement de notre société sur le plan économique et social (voir à ce sujet L.Eliaerts, « Beschermde werknemers », op.cit., n° 121, 124 et 127, p.52 à 54 et les références citées en notes de bas de page par l'auteur).

Le montant très élevé de l'indemnité forfaitaire confirme le caractère de sanction qu'elle comporte, à tout le moins pour la partie de celle-ci qui excède l'indemnité compensatoire de préavis (en ce sens, voir C.T. Mons, 4 décembre 2000, J.T.T., 2001, 78, lorsque ledit arrêt constate, au point 4 de la page 80 qu' "afin de réaliser l'objectif poursuivi de la protection spécifique des travailleurs protégés, la loi du 19 mars 1991 frappe de *sanctions* financières extrêmement importantes le manquement de l'employeur à l'obligation de consulter la commission paritaire).

Cette indemnité forfaitaire a donc une double fonction, qui consiste d'une part à réparer le préjudice résultant de la rupture, en tant qu'indemnité spéciale de licenciement (au sens que donne de cette expression l'arrêt précité du 23 mars 1981 de la Cour de cassation) et, d'autre part, à sanctionner l'atteinte portée à l'ordre social par le biais de l'entrave au bon fonctionnement des organes de concertation sociale au sein de l'entreprise.

- 6.2.4. L'indemnité de stabilité d'emploi consacrée par la convention collective de travail du 9 novembre 1987 ne poursuit pas pareille ambition et a un caractère purement indemnitaire.

Elle tend, plus modestement, à préserver la stabilité et la sécurité de l'emploi des travailleurs de ce secteur professionnel et protège, comme cela a été dit supra, des intérêts privés.

Le préjudice qu'elle a pour objet de réparer de façon forfaitaire, distinct des difficultés théoriques de reclassement que couvre l'indemnité compensatoire de préavis, est d'ordre moral et pourrait également être analysé comme la perte d'une chance de conserver son emploi, qui eût pu, le cas échéant, être sauvegardé si les mesures d'information et d'audition préalables avaient été respectées.

- 6.2.5. Cette différence fondamentale des finalités poursuivies par les deux indemnités justifie que la Cour s'écarte de la solution retenue par l'arrêt du 24 avril 2002 de la Cour du travail de Bruxelles (en cause B./AGF, R.G. n°41.094W) invoqué par le conseil de l'intimée et fondant l'interdiction de cumul sur le postulat, non démontré, d'un même objectif de stabilité d'emploi qui serait sanctionné par ces deux indemnités (voir le 8^{ème} feuillet dudit arrêt).

Ces deux indemnités couvrent en réalité des préjudices distincts, en sorte qu'elles peuvent être cumulées (dans le sens d'une possibilité de cumul, voir : D.Aguilar Cruz, « La sécurité d'emploi dans les entreprises ressortissant à la commission paritaires des entreprises d'assurances », J.T.T., 2005, point 54, p.56 ; L.Eliaerts, « Beschermde werknemers », op.cit, n° 811, blz 308 ; H.-F. Lenaerts, « Le licenciement des représentants du personnel », op.cit., point 4° de la page 93 ; Arbrb Brussel, 25 février 1997, 2^{de} k., A.R. n° 21.243/96, confirmé par Arb.Hof Brussel, 29 septembre 1998, 3^{de} k., en cause Assubel/V. A.R. n° 35.078).

- 6.2.6. Le caractère forfaitaire de l'indemnité légale de protection, que consacre la Cour de cassation (Cass., 24 janvier 1994, J.T.T., 1994, 69) n'y fait pas obstacle.

Cette indemnité couvre tout le dommage causé *par la rupture* du contrat de travail effectuée en dépit de l'interdiction de principe qui la frappe lorsqu'elle n'est pas justifiée par l'une des seules causes admises par la loi du 19 mars 1991, qui organise une protection d'ordre public que ladite indemnité sanctionne.

- 6.2.7. L'indemnité de stabilité d'emploi couvre de façon forfaitaire un dommage qui trouve sa source dans *une cause antérieure à la rupture* : le non-respect des procédures et mesures adoptées par les partenaires sociaux, dans un objectif de préservation de la poursuite des relations contractuelles.

L'indemnité conventionnelle de stabilité d'emploi couvre un dommage distinct de celui causé par la rupture du contrat de travail, considérée par la convention collective de travail du 9 novembre 1987 et celle du 15 octobre 2003 comme une prérogative essentielle de l'employeur. Le préjudice résultant de la rupture se trouve, quant à lui, réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

7. Absence de privilège illicite résultant du cumul des indemnités.

Il est encore plaidé qu'accorder les deux indemnités aboutirait à consentir un privilège au délégué au conseil d'entreprise, alors que la loi du 19 mars 1991 a voulu que cette fonction ne soit assortie d'aucune discrimination (ci-après, points 7.1. à 7.3.) mais également d'aucun avantage dans le chef de ceux qui l'exercent (*infra*, points 7.4. et 7.5).

Cet aspect du débat doit être abordé au regard de l'application des dispositions constitutionnelles d'égalité et de non discrimination.

- 7.1. La jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle a tracé les contours de la règle d'égalité et de non-discrimination en ces termes :
- « Les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée.
- L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d'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. » (arrêt 6/94)
- 7.2. La recherche d'une éventuelle discrimination repose donc sur un examen qui doit être opéré en trois temps.
- 7.2.1. Il convient, au premier chef, d'examiner si les catégories de personnes se trouvent dans une situation comparable alors qu'elles sont traitées différemment (ou, à l'inverse, si elles sont traitées de façon identique alors qu'elles se trouvent dans une situation différente : voir l'arrêt 1/94 de la Cour d'arbitrage).
- 7.2.2. Dans un deuxième temps, il s'agit de vérifier si le critère de distinction repose sur un critère objectif et si la différence de traitement poursuit un but légitime.
- 7.2.3. Enfin, dans un troisième temps, l'analyse portera sur la pertinence de la mesure au regard de l'objectif poursuivi et la proportionnalité du ou des moyens utilisés pour l'atteindre.
- 7.3. On ne peut donc parler d'avantage ou de discrimination qu'en comparant des situations comparables.
- 7.3.1. Le fait de refuser l'octroi de l'indemnité de stabilité d'emploi à un travailleur du secteur des assurances au motif qu'il est par ailleurs investi d'un mandat en tant que représentant du personnel dont le licenciement irrégulier est sanctionné par une indemnité de protection reviendrait à traiter de manière différente des travailleurs se trouvant dans la même situation si l'on se place du point de vue de la stabilité d'emploi que protège la convention collective de travail du 9 novembre 1987 : ce travailleur doit pouvoir, comme tout autre travailleur de ce secteur professionnel en présence d'éléments susceptibles de lui être reprochés en raison de son comportement, revendiquer l'application des mesures d'accompagnement et des procédures visées par ladite convention collective, et en cas de non-respect de celles-ci, bénéficier de l'indemnité visée par son article 15.
- 7.3.2. Cette différence de traitement ne reposerait ni sur un critère objectif, ni sur un but légitime dans la mesure où, comme on l'a démontré supra, ces deux indemnités poursuivent des finalités distinctes.
- Une fois encore si le législateur ou les partenaires sociaux avaient entendu exclure ce cumul de l'indemnité de protection et de stabilité d'emploi, il leur appartenait de le préciser soit dans la loi du 19 mars 1991, soit dans la convention collective de travail du 9 novembre 1987, ce qu'ils n'ont pas fait.

- 7.4. Si l'on se place cette fois du point de vue de la loi du 19 mars 1991, l'octroi de l'indemnité de stabilité d'emploi en sus de l'indemnité de protection de la loi de 1991, ne crée pas, en faveur d'un représentant du personnel au sein d'une entreprise soumise à la convention collective de travail du 9 novembre 1987, un avantage contraire à la volonté du législateur par rapport à ses collègues non membres du conseil d'entreprise, parce que précisément, ils ne sont pas placés dans la même situation.
- 7.5. La situation d'un délégué du personnel au conseil d'entreprise est différente de celle d'un travailleur ordinaire, puisque sa position l'expose, en cas de licenciement à des difficultés de reclassement plus grandes.
- Cette situation, jointe à la nécessité de sanctionner une protection d'ordre public justifie l'octroi de l'indemnité de protection.
- L'octroi, en sa qualité cette fois de travailleur du secteur des assurances, de la même indemnité que celle qui serait due à ses collègues placés dans la même situation (comportement jugé insatisfaisant sans que soient respectées les règles d'avertissement et d'audition), ne fait que respecter le principe d'égalité entre travailleurs d'un même secteur professionnel.
- 7.6. Il doit être conclu de ce qui précède que le fait d'accorder à un représentant du personnel au conseil d'entreprise l'indemnité de stabilité d'emploi qu'il puise dans la convention dite de sécurité d'emploi conclue dans le secteur des assurances, en sus de l'indemnité de protection qui lui est due sur la base de la loi du 19 mars 1991, ne crée aucun avantage en sa faveur qui serait contraire à l'article 2, §4, de ladite loi.

III. En conclusion sur le cumul de ces deux indemnités.
--

En synthèse, la Cour considère qu'aucune disposition légale ou conventionnelle n'interdit le cumul de l'indemnité de protection visée par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 et de l'indemnité de stabilité d'emploi consacrée par l'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, ces indemnités réparant de façon forfaitaire des dommages différents trouvant, l'un, sa cause dans la rupture, et l'autre, dans une cause distincte de la rupture, l'octroi conjoint de ces deux indemnités à un travailleur du secteur des assurances, membre du conseil d'entreprise, n'étant pas de nature à créer en sa faveur un avantage prohibé par l'article 2, §4, de la loi du 19 mars 1991.

Le jugement dont appel doit être réformé sur ce point.

Monsieur C peut donc cumuler ces deux indemnités, pour autant qu'il démontre réunir les conditions d'octroi de la seconde.

B. Les conditions d'application de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 concernant la sécurité d'emploi.

L'examen des conditions d'octroi de l'indemnité postulée par l'appelant requiert que soit effectué un bref rappel du contexte de son licenciement (ci-après, I), suivi d'un exposé des controverses auxquelles donne lieu l'application de l'article 4 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 (infra, II), pour conclure, dans un troisième temps, quant au bien-fondé de la demande (infra, III).

I. Le contexte factuel du licenciement

1. Pour rappel, **GENERALI** justifie le licenciement de **Monsieur C** par la qualité insuffisante de sa production, non conforme à la stratégie de vente de la société, motif qu'elle se propose de démontrer par les pièces 1 et 2 de son dossier établissant une sinistralité sur primes et un volume d'affaires sans suite supérieurs à la moyenne nationale (voir les conclusions de synthèse de son conseil, page 9).

Pour rappel encore, **Monsieur C** soutient qu'il s'agit d'un motif lié à son comportement, dont il conteste le bien-fondé.

2. Le conseil de l'appelant produit aux débats le procès-verbal de la réunion du Conseil d'entreprise du 22 juin 2006 (pièce 13 bis de ce dossier), de même que le compte-rendu analytique d'une réunion des producteurs tenue l'après-midi du même jour (pièce 13 du même dossier, intitulée « Réunion des RCR IARD – 22.06.2006 – ordre du jour »).

Les informations suivantes peuvent être extraites de ces documents.

- 2.1. La réunion du Conseil d'entreprise débute, à 9h, par une interpellation du secrétaire, qui demande des précisions sur une rumeur de licenciement de 2 inspecteurs non-vie (MM C et M).

L'un des deux représentants de la direction présents, M. Van den Eynde, confirme leur licenciement et précise que « pour l'un d'eux, qui était représentant du personnel à ce conseil d'entreprise, le permanent syndical de celui-ci était présent. »

Le secrétaire rappelle et souligne que « la direction et les représentants des travailleurs de **GENERALI BELGIUM** ont signé une convention collective de travail établissant la procédure à suivre en cas de licenciement et qu'une fois de plus cette convention collective n'a pas été respectée. »

M. Van den Eynde répond que « les circonstances et la particularité de ce dossier ont fait que la direction a estimé qu'il n'était pas possible de respecter cette convention collective de travail » et souligne par ailleurs que « toutes les obligations financières de la compagnie concernant ces deux licenciements ont bien été respectées. » [les passages mis en exergue en lettres grasses, ici et infra, le sont par la Cour].

Le secrétaire « demande toutefois l'utilité d'avoir signé une telle convention, si c'est pour ne jamais la respecter. »

- 2.2. La réunion des inspecteurs et producteurs d'assurances, qui a lieu le même jour à 14 h, débute par un message de la direction commerciale, faisant part du licenciement des deux intéressés :

« Ces décisions sont prévues dans le cadre du développement de l'encaissement étant la poursuite des objectifs de rentabilité. Ces décisions ne sont jamais faciles à prendre. Mais, dans le dossier, il semblerait qu'un des deux candidats soit déjà mentionné en 1996 comme étant déjà sur la sellette et devant modifier son comportement. » (pièce 13, page 1).

Un autre membre de la direction commerciale (Monsieur R) livre les informations suivantes concernant ces deux départs :

« L'un est démis pour une production insuffisante, l'autre pour une production non qualitative. C'est donc *sur une base professionnelle* que GENERALI a licencié 2 « rcr iard ». La direction sera amenée à réorganiser la région de Liège. »

3. Le conseil de l'appelant soutient que ces éléments démontrent à titre principal l'existence d'un licenciement fondé sur le comportement de l'intéressé, effectué sans qu'aient été respectées les procédures visées à l'article 4 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, et, à titre subsidiaire, celle d'un licenciement pour cause d'ordre économique ou technique, intervenu au mépris des mesures visées à l'article 5 de cette convention.
4. Le conseil de l'intimée plaide qu'aucune des conditions réunies par ces deux articles de la convention collective de travail ne sont réunies, d'une part, faute d'un comportement blâmable de l'appelant, et, d'autre part, du fait que l'article 5 ne s'applique pas aux licenciements individuels.

II. L'interprétation donnée à l'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 par la jurisprudence et la doctrine.
--

1. Le fait juridique qui donne lieu au paiement de l'indemnité.

- 1.1. Dans un arrêt du 19 avril 1999, la Cour de cassation (J.T.T., 1999, 354) précise, dans une espèce où était invoqué l'article 5 de cette convention collective de travail qu'il ressort de son article 15 que « l'indemnité est due, non en l'absence de raisons économiques ou techniques, mais lorsque le licenciement a été effectué sans que les procédures prévues à l'article 5 aient été suivies. »

Elle casse, en conséquence, l'arrêt soumis à sa censure (C.T. Bruxelles, 4 juin 1997) qui, pour octroyer ladite indemnité, s'était notamment fondé sur le fait que les motifs économiques invoqués par l'employeur lui paraissaient non fondés.

C'est indiquer par là de manière non équivoque que le fait générateur de l'indemnité réside, non dans la réalité ou le bien-fondé des motifs invoqués, mais bien dans le non-respect des procédures prévues par la convention collective de travail lorsque ces motifs sont avancés à l'appui d'un licenciement.

- 1.2. Cet enseignement de la Cour de cassation peut s'appliquer, mutatis mutandis, aux procédures visées par l'article 4 de cette convention collective de travail, dès lors que l'on n'aperçoit pas le motif pour lequel la Cour suprême serait amenée, dans l'hypothèse visée par ledit article 4, à s'écarter de l'interprétation qu'elle a donnée de l'article 15 lorsqu'il trouve à s'appliquer en raison d'une violation de l'article 5 (en ce sens : T.T. Bruxelles, 16^{ème} ch., 25 novembre 1991, J.T.T. 1992, 81).

Dans la présente espèce, la Cour n'a donc pas à vérifier le bien-fondé du motif de licenciement évoqué lors des deux réunions du 22 juin 2006 et ultérieurement repris sur le C4 délivré à l'appelant (« qualité de production insuffisante et non conforme à la stratégie de vente de la société »), mais bien à examiner si ce motif requerrait la mise en œuvre des procédures visées soit par l'article 4, soit par l'article 5 de la convention collective de travail.

2. **Les champs d'application respectifs des article 4 et 15 de la cct.**

- 2.1. La convention collective de travail du 9 novembre 1987, distingue les procédures à suivre et les mesures à adopter selon que le licenciement n'est pas lié à des causes d'ordre économique ou technique (Chapitre III - article 4) ou est décidé pour de telles causes (Chapitre IV - article 5).

- 2.2. A la différence donc des licenciements fondés sur des motifs économiques ou techniques, l'hypothèse visée par l'article 4 a trait à une série de situations liées à la personne du travailleur, qui conduisent à son licenciement sur la base d'« éléments susceptibles de lui être reprochés en raison de son comportement » (voir le libellé de l'article 4, a) de ladite convention collective de travail).

Il existe une controverse jurisprudentielle et doctrinale sur la signification et l'interprétation du mot « comportement » utilisé dans l'article 4 précité.

- 2.3. Cette disposition - de même d'ailleurs que l'article 5 - , a « pour but de contraindre l'employeur à motiver sa décision de licenciement et constitue un régime dérogatoire au régime normal de licenciement en sorte qu'elle est d'interprétation restrictive. » (T.T. Bruxelles, , 16^{ème} ch., 25 novembre 1991, déjà cité; T.T.Bruxelles, 3 avril 2003, J.T.T., 324).

La jurisprudence s'est attachée à circonscrire les situations qui sont soumises à l'application de ces dispositions de la convention collective de travail.

3. **Le contenu de la notion de comportement.**

- 3.1. Sont tout d'abord écartées du champ d'application de l'article 4 des situations qui ne relèvent manifestement pas d'un comportement du travailleur, comme une absence prolongée en raison d'une incapacité de travail médicalement justifiée (en ce sens : C.T. Bruxelles, 8 décembre 1999, Chr.Dr.soc., 2002, 28), ou le licenciement d'un travailleur ayant atteint ou dépassé l'âge de la pension légale (en ce sens : C.T. Bruxelles, 8 juin 2005, J.T.T., 2005, 341, confirmant T.T.Bruxelles, 3 avril 2003, J.T.T., 324).

- 3.2. Dans le premier des arrêts précités, la Cour du travail de Bruxelles observe que « les absences répétées du travailleur pour cause médicalement justifiée ne constituent pas un comportement – concept qui implique une attitude positive – mais bien un état dont le travailleur est la première victime. »

Elle ajoute que « la protection prévue implique à l'origine un comportement *voire* un comportement fautif du travailleur concerné » et que « l'article 4 de la convention collective organise une certaine protection contre le licenciement en faveur des travailleurs qui ont un comportement ou une attitude susceptibles d'être blâmés, aucune disposition de la convention collective ne visant l'hypothèse de licenciement du travailleur qui n'a rien à se reprocher. »

- 3.3. Cette dernière considération est critiquée, à juste titre, parce qu'elle équivaut à ajouter au texte de la convention collective une condition que son l'article 4 ne comporte pas (D.Aguilar Cruz, « La sécurité d'emploi dans les entreprises ressortissant à la commission paritaires des entreprises d'assurances », J.T.T., 2005, point 14, p.51).

La notion de comportement du travailleur visée par l'article 4 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 renvoie en effet à une attitude – positive ou négative – caractérisée par « des éléments susceptibles de lui être reprochés », sans que cette disposition de la convention collective requière que ceux-ci revêtent un caractère fautif.

Si le caractère dérogatoire de cette convention collective par rapport au principe de l'absence de motivation du licenciement en droit social belge nécessite qu'elle soit interprétée de façon restrictive, cette interprétation stricte implique que le champ d'application de l'article 4 ne soit ni étendu à des situations qui n'y sont pas visées, ni restreint en y ajoutant des conditions de mise en oeuvre qui n'y sont pas exprimées.

III. L'application en l'espèce.

1. La lettre de rupture adressée à l'appelant ne lui a pas indiqué le motif de son licenciement.

Toutefois, il résulte tant des procès-verbaux des deux réunions du 22 juin 2006 que des mentions apposées sur son C4 que le licenciement de ce responsable commercial au sein de cette société d'assurances a été décidé en fonction d'éléments susceptibles de lui être reprochés : la qualité insuffisante de sa production, d'une part, et la non-conformité de celle-ci à la stratégie de vente de la société, d'autre part.

Il a été dit lors de la réunion des inspecteurs qu'il a été licencié « sur une base professionnelle ».

Il peut en effet être attendu d'un responsable commercial régional d'une compagnie d'assurances qu'il veille à la rentabilité de sa production, par un choix adéquat des courtiers et le développement d'une stratégie conforme aux objectifs qu'elle lui a assignés.

2. Il s'agit donc incontestablement d'un licenciement fondé sur son comportement, entendu au sens d'une attitude positive ou négative susceptible de lui être reprochée, sans qu'il soit requis qu'elle puisse être qualifiée de fautive, ce que le texte de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 ne prévoit pas.
3. Les procédures et les mesures visées à l'article 4 de ladite convention collective trouvaient donc à s'appliquer.
4. Il n'est pas contesté qu'elles n'ont pas été respectées (voir supra, le point 2.1. du 19^{ème} feuillet).

L'intéressé a été licencié sur le champ le 21 juin 2006, sans qu'aucun motif ne lui ait été communiqué.

Le taux plus élevé de sinistralité sur prime et le volume plus important d'affaires classées sans suite qui ont été constatés au cours des années 2004, 2005 et 2006 (dossier de l'intimée, pièces 1 et 2) constituaient des éléments susceptibles de lui être reprochés, dont l'employeur aurait pu et dû l'informer préalablement de manière à éviter qu'ils ne soient invoqués pour la première fois, regroupés, après un délai excessif au-delà de leur survenance (article 4 a) de la convention collective de travail du 9 novembre 1987).

Ces mêmes informations devaient être données préalablement à la délégation syndicale (article 4 b, 1^{er} et 2^{ème} tiret, point 3).

Il n'a pas bénéficié du délai minimum de 5 jours calendrier entre l'annonce de l'intention de le licencier et la décision effective de licenciement (article 2, c), point 3, de la convention collective de travail du 15 octobre 2003 relative à l'accord sectoriel 2003-2004, qui a précisé les obligations visées à l'article 4 de celle du 9 novembre 1987).

L'appelant démontre par conséquent que les obligations d'information préalable visées à l'article 4 a) et à l'article 4 b) 3. de cette convention collective de travail (résumées supra, au point 2.1. du 6^{ème} feuillet) n'ont pas été remplies par l'employeur et que les mesures d'accompagnement visées par l'article 2 de la convention collective de travail du 15 octobre 2003 (énumérées supra au point 2.3. du 7^{ème} feuillet) n'ont pas davantage été respectées.

5. Il s'ensuit que l'indemnité de stabilité d'emploi qu'il postule lui est due, à hauteur du montant non contesté en tant que tel par l'intimée.

Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu d'examiner le moyen invoqué à titre subsidiaire, fondé sur une violation de l'article 5 de cette convention collective.

6. Le jugement dont appel doit être réformé sur ce chef demande.

C. L'assiette de l'indemnité de protection de la loi du 19 mars 1991.

1. L'indemnité de licenciement particulier, prévue par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991, constitue un montant forfaitaire, calculé sur la rémunération en cours, au moment du licenciement (Cass., 24 janvier 1994, J.T.T., 1994, 69).

Il est également admis que la partie variable de l'indemnité de protection visée par l'article 17 pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel doit aussi être calculée sur la rémunération en cours (en ce sens : L.Eliaerts, op.cit., n°805, page 305)

La rémunération en cours est, conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, celle à laquelle le travailleur peut prétendre à la date de la rupture et comprend la rémunération variable à laquelle il peut prétendre, qui peut être calculée sur une période de 12 mois précédant la rupture.

2. En l'espèce, l'appelant soutient qu'il s'impose d'intégrer, dans l'assiette de l'indemnité de protection qu'il a perçue, la régularisation de la rémunération des jours fériés et des pécules de vacances y afférents qui a été effectuée par son employeur pour tenir compte de la rémunération variable qui n'avait pas été incluse dans leur calcul.

3. Le conseil de l'intimée rétorque à juste titre qu'il ressort de la pièce 10 bis du dossier de l'appelant, intitulée « détermination de la rémunération annuelle de référence » que la rémunération variable a bien été prise en compte dans le calcul de l'indemnité de protection (voir les montants repris aux postes 4 et 5 de ce décompte sous les mentions « variable 1 : 18.467,68 € » et « variable 2 : 150,00 € »).

Les pécules de vacances simple et double ont été également calculés sur la rémunération variable (voir les montants repris aux postes 6 et 7).

L'appelant ne conteste pas que les montants repris à ce titre correspondent bien à la rémunération variable à laquelle il pouvait prétendre à la date de la rupture.

4. Il s'ensuit que ce chef de demande doit être déclaré non fondé et que le jugement dont appel doit être confirmé sur ce point.

D. Les dépens de l'instance.

1. Vu la condamnation de l'intimée au paiement de l'indemnité de stabilité d'emploi, il convient de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a mis les dépens d'instance à charge de Monsieur C.
2. L'intimée doit être condamnée aux dépens des deux instances, étant les frais de citation, liquidés par le conseil de l'appelant à la somme de 134,86 €.

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Les pièces du dossier de la procédure comportent :

- le jugement contradictoirement rendu le 9 octobre 2008 par la 12^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège (R.G. n° 368.289) ;
- l'appel formé contre ce jugement par requête reçue au greffe de la Cour du travail le 12 février 2009 et régulièrement notifiée à la partie adverse le 13 février 2009 ;
- l'ordonnance rendue le 11 mars 2009 sur la base de l'article 747, §2, du Code judiciaire aménageant les délais pour conclure et fixant la date de plaidoiries au 2 octobre 2009,
- les conclusions d'appel de l'intimée reçues au greffe le 24 avril 2009,
- les conclusions d'appel de l'appelant, reçues au greffe le 18 juin 2009 ;
- les conclusions de synthèse de l'intimée, reçues au greffe le 29 juillet 2009 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse et le dossier de l'appelant, reçus au greffe le 28 août 2009 ;
- le dossier déposé par le conseil de l'intimée à l'audience du 2 octobre 2009 à laquelle les parties ont été entendues en l'exposé de leurs moyens.

DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

reçoit l'appel et le déclare partiellement fondé.

Condamne **LA S.A. GENERALI BELGIUM** à payer à **Monsieur André C**, au titre de l'indemnité de stabilité d'emploi, la somme de **CINQUANTE-NEUF MILLE TROIS CENT SEPTANTE-SIX EUROS ET TRENTE CENTIMES (59.376,30 €)**, majorée des intérêts légaux et judiciaires depuis le 21 juin 2006.

Condamne l'intimée aux dépens des deux instances étant les frais de citation, liquidés par le conseil de l'appelant à la somme de 134,86 €.

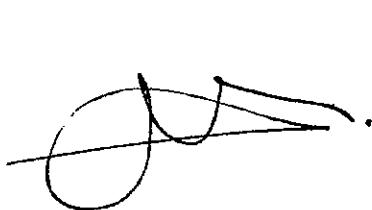
Ainsi arrêté par

M. Pierre LAMBILLON, Conseiller président la chambre,
M. Alain SADZOT, Conseiller social au titre d'employeur,
M. René DUBOURG, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause,
assistés de Mme Liliane MATAGNE, Greffier en chef f.f,
qui signent ci-dessous

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,



L. MATAGNE

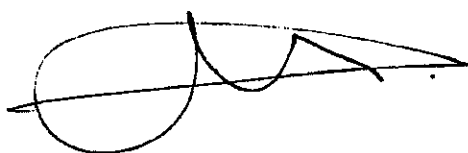

A. SADZOT
R. DUBOURG

P. LAMBILLON

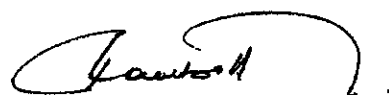
et prononcé en langue française, à l'audience publique de la **SIXIEME CHAMBRE** de la **COUR DU TRAVAIL DE LIEGE**, section de Liège, au palais de justice de Liège, Rue Saint-Gilles, 90 C le **VINGT NOVEMBRE DEUX MILLE NEUF** par le Président et le Greffier,

Le greffier

Le président



Liliane MATAGNE



Pierre LAMBILLON.