Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.24.0002.F

ÉTAT BELGE, représenté par le ministre de la Justice, dont le cabinet est établi à Bruxelles, boulevard du Jardin botanique, 50 (b^te^ 65), inscrit à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0308.357.753,

demandeur en cassation,

représenté par Maître B[redacted] M[redacted], avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Watermael-Boitsfort, [redacted] où il est fait élection de domicile,

contre

1. D. C.,

et consorts

défendeurs en cassation,

représentés par Maître J[redacted] O[redacted] avocat à la Cour de cassation, à laquelle succède Maître G[redacted] G[redacted] avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Liège, [redacted], où il est fait élection de domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 28 juin 2023 par la cour du travail de Liège.

Le 19 mai 2026, l'avocat général Hugo Mormont a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section M[redacted] D[redacted]a fait rapport et l'avocat général Hugo Mormont a été entendu en ses conclusions.

II. Le moyen de cassation

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, le demandeur présente un moyen.

III. La décision de la Cour

Sur le moyen :

Quant à la première branche :

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

Toute juridiction contentieuse a, en vertu de cette disposition, le pouvoir et le devoir de contrôler la légalité interne et externe de tout acte administratif sur lequel se fonde une action, une défense ou une exception.

Le moyen qui, en cette branche, soutient qu'il n'appartient pas aux cours et tribunaux de vérifier la conformité aux articles 10 et 11 de la Constitution des arrêtés réglementaires qui régissent la relation de travail entre les institutions publiques et leurs travailleurs, manque en droit.

Quant à la seconde branche :

La règle de l'égalité des Belges devant la loi contenue dans l'article 10 de la Constitution et celle de la non-discrimination dans la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges inscrite dans l'article 11 de la Constitution impliquent que tous ceux qui se trouvent dans la même situation soient traités de la même manière mais n'excluent pas qu'une distinction soit faite entre différentes catégories de personnes pour autant que le critère de distinction soit susceptible de justification objective et raisonnable.

L'existence d'une telle justification doit s'apprécier par rapport au but et aux effets de la mesure prise. Le principe d'égalité est également violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

Statuant sur la « régularisation barémique » demandée par les défendeurs pour la rémunération qu'ils ont perçue depuis 2015, l'arrêt considère que la différence de rémunération entre les « collaborateurs 'surveillance et gestion' appartenant au personnel judiciaire », dans l'hypothèse où ils seraient soumis à l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judicaire, modifié par l'arrêté royal du 25 avril 2014, et les « collaborateurs de sécurité de la fonction publique fédérale en général et du service public fédéral de la Justice en particulier », qui sont soumis à l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale, ne serait « pas raisonnablement justifiée au regard du but et des effets de la mesure critiquée ».

Pour prendre cette décision, il considère que « l'objectif du législateur est l'alignement des statuts, la carrière et l'évolution de la carrière pécuniaire étant […] liées, [dans les deux statuts, depuis les réformes de 2013 pour la fonction publique fédérale générale et de 2014 pour le personnel judiciaire], à un processus d'évaluation et non plus à la réussite d'une formation certifiée » ; qu'un « exemple peut être [trouvé dans] un autre grade [prévu par] l'arrêté royal du 10 novembre 2006, [dont les échelles de traitement sont] aligné[es] sur [celles du grade correspondant] de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 » ; que « l'objectif d'alignement est encore démontré par le contenu du protocole d'accord n° 484 du 19 mars 2019 relatif aux conclusions des négociations […] au sein du comité du secteur III-Justice », dans lequel le demandeur « s'engage […] à développer une carrière technique au sein du statut du personnel judiciaire […] poursuivie par analogie avec la carrière technique telle qu'elle est prévue dans le statut des fonctionnaires fédéraux », et que « les modifications successives des statuts poursuivent un but de simplification et d'alignement des carrières dans la fonction publique ».

Statuant sur le droit des défendeurs à des « allocations pour prestations nocturnes » de 2014 au 30 avril 2022, l'arrêt considère que, sous réserve de la possibilité de « remettre en cause le résultat de la négociation collective », la différence de traitement entre les « collaborateurs contractuels surveillance et gestion », dans l'hypothèse où ils ne percevraient aucune allocation pour prestations nocturnes, et les membres du personnel d'autres services qui bénéficient d'allocations pour prestations nocturnes en vertu de l'arrêté ministériel du 24 septembre 1998 réglant l'octroi d'une allocation pour prestations irrégulières à certains membres du personnel du service public fédéral de la Justice « n'est pas raisonnablement justifiée au regard du but et des effets de la mesure critiquée ».

Pour prendre cette décision, il énonce que l'arrêté ministériel du 24 septembre 1998 accordait une allocation pour prestations nocturnes aux membres du personnel du ministère de la Justice, qu'un arrêté royal du 11 février 2013 a limité l'octroi de l'allocation à des catégories de personnel autres que celle des défendeurs, qu'un arrêté royal du 13 juillet 2017 a remplacé celui du 11 février 2013 sans davantage octroyer d'allocation pour prestations nocturnes aux

défendeurs et qu'un arrêté royal du 29 mars 2022 leur accorde une telle allocation depuis le 1er mai 2022 ; il considère que « l'objectif du législateur est l'harmonisation et la simplification des statuts, ce qui est présenté dans les rapports au Roi » précédant les arrêtés royaux des 11 février 2013 et 13 juillet 2017, que « l'objectif d'harmonisation au sein de la catégorie des services astreints à un régime d'organisation du travail spécifique est démontré par le contenu du protocole d'accord n° 484 du 19 mars 2019 », dans lequel le demandeur « s'engage à poursuivre l'harmonisation de l'allocation pour les prestations de nuit à celle accordée » à certaines autres catégories de personnel, que « les modifications successives des statuts poursuivent un but de simplification et d'harmonisation d'octroi des allocations », que le demandeur « n'a précisé aucun objectif qui justifierait, au contraire de l'objectif général d'harmonisation, le retrait d'un avantage à certains services du service public fédéral de la Justice », que, « à tout le moins, [s'il existe] deux catégories, service avec ou sans régime d'organisation du travail très spécifique, [le demandeur] n'explique pas pourquoi les collaborateurs de surveillance et gestion ont été exclus en conséquence de la mise en œuvre de l'arrêté royal [du 11 février] 2013 ».

Par ces énonciations, l'arrêt détermine le but des normes fixant la rémunération de la catégorie de personnel des défendeurs en tenant compte du statut de cette catégorie et de celles auxquelles il la compare, et de leurs modifications successives.

Il fait de la sorte une exacte application des articles 10 et 11 de la Constitution.

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

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne le demandeur aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de deux mille quarante-huit euros soixante-sept centimes envers la partie demanderesse, y compris la somme de vingt-quatre euros au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Mireille D[redacted] président, les présidents de section Michel L[redacted] et Marie-Claire E[redacted] les conseillers Marielle M[redacted] et Marie-Noëlle B[redacted] et prononcé en audience publique du huit juin deux mille vingt-six par le président de section Mireille D[redacted] en présence de l'avocat général Hugo Mormont, avec l'assistance du greffier Lutgarde B[redacted]

L. B[redacted] M.-N. B[redacted] M. M[redacted]

M.-Cl. E[redacted] M. L[redacted] M. D[redacted]

Requête

REQUETE EN CASSATION

POUR : l'**Etat Belge – Service Public Fédéral Justice**, représenté par son Ministre de la Justice, dont les bureaux sont sis à 1000 BRUXELLES, Boulevard de Waterloo, 115, inscrit à la Banque carrefour des entreprises sous le numéro 0308.357.753,

Demandeur en cassation, assisté et représenté par Me B[redacted] M[redacted] avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à 1170 Bruxelles, [redacted].be, chez qui il est fait élection de domicile,

CONTRE : 1. Monsieur **D. C.**,

[…]

Défendeurs en cassation

* *

*

A Madame le Premier Président et Monsieur le Président,

A Mesdames et Messieurs les Conseillers composant la Cour de cassation,

Mesdames,

Messieurs,

COPIE NON CORRIGÉE

Le demandeur a l'honneur de déférer à la censure de Votre Cour l'arrêt rendu le 28 juin 2023 par la cour du travail de Liège, division Liège, chambre 3C (R.G. n° 20/1091/A).

ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Tels qu'ils résultent de l'arrêt attaqué, les faits de la cause et les antécédents de la procédure peuvent être résumés comme il suit.

Les défendeurs en cassation sont des travailleurs sous contrat de travail, occupés par le demandeur, représenté par son Ministre de la Justice, en qualité de « collaborateurs à la sécurité ». Ils sont en charge de la surveillance des bâtiments judiciaires.

Comme le relève l'arrêt attaqué :

« *La demande originaire a été introduite par citation du 26 mars 2020.*

Sur base du dispositif de leurs dernières conclusions prises devant le tribunal, les 21 (défendeurs en cassation) sollicitent du tribunal :

- *qu'il dise pour droit qu'ils ont droit à un traitement calculé suivant l'échelle de traitement NDT2 et non suivant l'échelle de traitement NDA 1;*

- *qu'il condamne l'Etat belge à payer à chacun d'eux la différence entre le traitement qu'il a perçu, et celui qu'il aurait dû percevoir par application de l'échelle de traitement NDT2, et ce, au cours des 5 années précédant la citation introductive d'instance le 26 mars 2020, augmentée des intérêts au taux légal, à dater de chaque mois où ces allocations auraient dû être payées, capitalisés à la date de la citation du 26 mars 2020;*

- *qu'il condamne l'Etat belge à payer à chacun d'eux une indemnité d'un montant équivalant à la différence entre les allocations qu'il a perçues pour ses prestations nocturnes, et celle.s qu'il aurait dû percevoir si ces allocations avaient été calculées*

COPIE NON CORRIGÉE

conformément aux allocations pour prestations nocturnes prévues au bénéfice des membres du personnel des services extérieurs de la Direction générale des établissements pénitentiaires, par l'arrêté ministériel du 24 septembre 1998 réglant l'octroi d'une allocation pour prestations irrégulières à certains membres du personnel du Service Public Fédéral Justice, et ce, au cours des 5 années précédant la date des mises en demeure, suivant le cas, des 27 mars 2019, 19 avril 2019, 25 avril 2019 et 3 mai 2019, augmentée des intérêts au taux légal, à dater de chaque mois où ces allocations auraient dû être payées, capitalisés à la date des mises en demeure et à la date des conclusions du 1er février 2021 ;

- *qu'il ordonne la réouverture les débats pour permettre à l'Etat belge de calculer les montants dus.* » (5ème et 6ème feuillets de l'arrêt)

Par jugement du 18 octobre 2021, le tribunal du travail de Liège, division Liège a dit la demande recevable et condamné le demandeur à régler à chaque défendeur la différence entre le traitement perçu et celui auquel il peut prétendre sur la base de l'échelle de barèmes NDT2 prévue par l'arrêté royal du 25 octobre 2013, et ce pour les 5 années qui précèdent la citation introductive d'instance. Le tribunal a ordonné la réouverture des débats afin de permettre au demandeur de procéder au calcul des montants dus. Par ailleurs, le tribunal a réservé à statuer sur le deuxième chef de demande, à la demande des parties.

Le demandeur a interjeté appel de ce jugement par requête d'appel déposée au greffe de la cour du travail de Liège en date du 10 janvier 2022. Par cette requête, le demandeur sollicitait :

- concernant le premier chef de demande, relatif à l'échelle de traitement, de réformer le jugement dont appel et déclarer la demande non fondée ;

- concernant le second chef de demande, relatif à l'allocation pour prestations nocturnes, de réformer le jugement dont appel en constatant n'être pas en mesure de statuer sur la demande ;

- la condamnation des défendeurs en cassation aux dépens.

Dans son arrêt du 28 juin 2023, la cour du travail de Liège déclare l'appel recevable. Quant au premier chef de demande relatif à la régularisation barémique, la cour réserve à statuer sur la

COPIE NON CORRIGÉE

norme règlementaire applicable au statut pécuniaire des parties intimées dans la mesure où elle s'interroge sur l'application de l'arrêté royal du 10 novembre 2006 aux 21 défendeurs.

L'arrêt tranche cependant le fait que, même si l'application de l'arrêté royal du 10 novembre 2006 doit encore être examinée, cet arrêté royal est constitutif d'une discrimination sur pied des articles 10 et 11 de la Constitution et ne peut donc être appliqué conformément à l'article 159 de la Constitution. Par ailleurs, toujours sur ce premier chef de demande, l'arrêt ordonne la réouverture des débats pour que les parties puissent se prononcer sur la question du fondement de la potentielle violation du principe d'égalité et de non-discrimination.

En ce qui concerne le second chef de demande relatif à l'allocation pour prestations nocturnes, la cour du travail dit que l'arrêté ministériel du 24 septembre 1998, modifié par des arrêtés ministériels des 5 août 2002 et 14 décembre 2016 est irrégulier, qu'un effet de *levelling up* (traduction libre : nivellement par le haut) doit être appliqué aux allocations pour prestations nocturnes effectuées par les parties intimées et ordonne également la réouverture des débats sur la question de la période pour laquelle une allocation pour prestation nocturne est en effet due et pour quel montant.

Le demandeur estime pouvoir invoquer contre cette décision le moyen de cassation suivant.

COPIE NON CORRIGÉE

MOYEN UNIQUE DE CASSATION

Dispositions violées

- Articles 10, 11 et 159 de la Constitution ;
- Articles 1er, 2, 4°, 2, 5°, 47 à 50 et 55 (lequel renvoie à l'annexe III) de l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire ;
- Articles 1er, 5 et 6 de l'arrêté ministériel réglant l'octroi d'une allocation pour prestations irrégulières à certains membres du personnel du Service Public Fédéral Justice.

Décision attaquée

Statuant sur l'appel du demandeur, l'arrêt attaqué :

« *Dit l'appel recevable,*

- *Quant au premier chef de demande relatif à la régularisation barémique*

Réserve à statuer sur la norme règlementaire applicable au statut pécuniaire des (défendeurs),

Dit que si l'arrêté royal du 10 novembre 2006 trouvait à s'appliquer, la disposition litigieuse qu'il contient et qui maintient les (défendeurs) au barème NDA 1 devrait être écartée en application de l'article 159 de la Constitution,

Réserve toutefois à statuer sur l'origine légale ou règlementaire de la discrimination invoquée,

- *Quant au second chef de demande relatif à l'allocation pour prestations nocturnes*

Dit que l'arrêté ministériel du 24 septembre 1998 tel que modifié par les arrêtés qui ont privilégié certaines catégories de travailleurs et totalement exclu d'autres catégories de travailleurs pourtant toutes astreintes à des conditions de travail similaires, est irrégulier en ce qu'il ne respecte pas le principe d'égalité et de non-discrimination,

Dit que par l'effet de levelling up, ce sont bien les avantages qui sont accordés à titre d'allocation pour prestations nocturnes aux membres du personnel des services extérieurs de la Direction générale des Etablissements pénitentiaires qui doivent être accordés aux (défendeurs), sous réserve de l'analyse de la question soulevée pour la période soumise aux règlements du temps de travail des collaborateurs surveillance et gestion, Ordonne la réouverture des débats sur les points précis énoncés dans les motifs du présent arrêt

COPIE NON CORRIGÉE

(développements repris aux points 38, 52 et 53 pour le premier chef de demande et aux points 67, 72, 79, 80 et 81 pour le second chef de demande),

Dit qu'en application de l'article 775 du Code Judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à remettre au greffe leurs conclusions et les pièces éventuellement réclamées:

(...)

Fixe cette cause à l'audience de chambre 3-C de la Cour du travail de Liège, division Liège, au 28 février 2024 (...)

Réserve les dépens » (42ème et 43ème feuillets de l'arrêt attaqué).

L'arrêt justifie ces décisions par tous ses motifs, censés ici intégralement reproduits, en particulier par les motifs suivants, sur le fondement desquels il considère que « si l'arrêté royal du 10 novembre 2006 trouvait à s'appliquer, la disposition litigieuse qu'il contient et qui maintient les (défendeurs) au barème NDA 1 devrait être écartée en application de l'article 159 de la Constitution » :

« *39*

Si la conclusion de la cour aboutit effectivement à l'application de l'arrêté royal du 10 novembre 2006 à la situation des 21 agents contractuels concernés par le présent litige, se pose la question du caractère discrimination (sic) de cette situation.

40

Dans le secteur public, la conclusion du contrat de travail entraîne le rattachement du travailleur à une fonction d'où découle le barème réglementaire qu'obtiendrait l'agent statutaire en raison du grade lié à cette fonction, sans que ce travailleur contractuel ne puisse prétendre à une promotion et l'employeur public ne peut, quant à lui, violer l'article

20.1 ° du contrat de travail qui lui impose de faire travailler le travailleur aux conditions convenues sous peine d'engager sa responsabilité. (...)

42

COPIE NON CORRIGÉE

Le principe d'égalité et de non-discrimination n'exclut 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 et de non-discrimination est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

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

Toute juridiction contentieuse a ainsi le pouvoir et le devoir de contrôler la légalité interne et externe de tout acte administratif sur lequel se fonde une action, une défense ou une exception.

Le juge, qui constate l'illégalité d'un acte administratif, est tenu de le priver d'effet.

La doctrine enseigne effectivement que pour statuer sur la violation du principe d'égalité et de non-discrimination par une disposition légale (ce qui relève de la compétence de la Cour constitutionnelle) ou par une disposition règlementaire ou de portée individuelle comme en l'espèce (ce qui relève de la compétence du juge saisi de la cause), il convient d'analyser cinq critères: le critère de comparabilité, le critère téléologique, le critère d'objectivité, le critère de pertinence et le critère de proportionnalité.(...).

La cour rejoint la conclusion des (défendeurs) quant au constat de violation du principe d'égalité et de non-discrimination en procédant à la comparaison de l'emploi de ces 21 travailleurs, emploi exercé dans les bâtiments judiciaires avec celui exercé (ou devant être exercé) par un statutaire, en dehors des bâtiments judiciaires. Ces deux catégories sont soumises à des législations qui sont bien d'application au même moment.

Le cadre de référence au sein duquel se situe la question de la comparabilité est clairement défini : il s'agit du statut, de la carrière pécuniaire des membres du personnel d'un service public fédéral qui s'applique, par renvoi, à la rémunération des contractuels.

COPIE NON CORRIGÉE

L'objectif du législateur est l'alignement des statuts {la carrière et l'évolution de la carrière pécuniaire étant désormais liées à un processus d'évaluation et non plus à la réussite d'une formation certifiée) ce qui joue un rôle essentiel dans l'évaluation du caractère comparable des situations présentées. (...)

La comparabilité est établie dès lors que les deux catégories montrent une analogie suffisante, sachant qu'elles ne doivent pas être parfaitement identiques. (...)

48

L'Etat belge n'explique pas la différence de traitement qui s'opère quant au niveau de rémunération si ce n'est par le lieu de travail : les travailleurs sont affectés ou non à un bâtiment judiciaire.

Si le travail dans un bâtiment judiciaire et le même travail dans un autre bâtiment, par exemple, l'administration centrale du SPF Justice peut a priori dans une conception théorique abstraite de toute réalité, être qualifié de critère objectif, la différence de traitement n'est pas raisonnablement justifiée au regard du but et des effets de la mesure critiquée.

En effet, les modifications successives des statuts poursuivent un but de simplification et d'alignement des carrières dans la fonction publique. Les effets produits aboutissent à une perte de rémunération pour certains travailleurs, à travail égal.

La nature des principes en cause renforce l'absence de justification raisonnable puisqu'elle porte sur un droit garanti par la Constitution et fa Convention européenne des droits de l'homme étant le droit à la rémunération qui découle du droit au respect des biens.

49

L'arrêté royal du 10 novembre 2006 en ce qu'il trouverait effectivement à s'appliquer à la situation des (défendeurs) est donc bien irrégulier en ce qu'il ne respecte pas le principe d'égalité et de non-discrimination. Il devrait alors être écarté et par l'effet de levelling up, c'est bien l'échelle de traitement NDT2 à NDT6 qui devrait être appliquée à ces collaborateurs surveillance et gestion dont la situation est comparable à celle des

COPIE NON CORRIGÉE

collaborateurs de sécurité relevant du personnel judiciaire comme à tous les autres collaborateurs de sécurité relevant de la fonction publique fédérale en général ou du SPF Justice « non judiciaire » en particulier.

50

L'examen et l'adoption de ce fondement discriminatoire n'emportent pas de substitution par la cour de son appréciation à celle de l'autorité administrative.

En effet, ce faisant, la cour ne prive pas l'administration de sa liberté d'action et ne se substitue pas à celle-ci puisque ce constat n'emporte pas un examen de fond des critères mais au contraire, une application égalitaire de ces critères tels qu'ils ont été choisis et mi en oeuvre par l'Etat belge lorsqu'il a adopté la réforme contenue dans l'arrêté royal du 25 octobre 2013 et celle, pour le personnel judiciaire, contenue dans l'arrêté royal du 25 avril 2014 dans un objectif d'alignement des statuts. » (20ème à 27ème feuillets de l'arrêt).

Par ailleurs, l'arrêt justifie ces décisions par tous ses motifs, censés ici intégralement reproduits, en particulier par les motifs suivants, sur le fondement desquels il considère que *« l'arrêté ministériel du 24 septembre 1998 tel que modifié par les arrêtés qui ont privilégié certaines catégories de travailleurs et totalement exclu d'autres catégories de travailleurs pourtant toutes astreintes à des conditions de travail similaires, est irrégulier en ce qu'il ne respecte pas le principe d'égalité et de non-discrimination,*

Dit que par l'effet de levelling up, ce sont bien les avantages qui sont accordés à titre d'allocation pour prestations nocturnes aux membres du personnel des services extérieurs de la Direction générale des Etablissements pénitentiaires qui doivent être accordés aux 21 travailleurs en litige, sous réserve de l'analyse de la question soulevée pour la période soumise aux règlements du temps de travail des collaborateurs surveillance et gestion, » :

« *72*

Les 21 travailleurs invoquent toutefois prioritairement la violation du principe d'égalité et de non-discrimination.

COPIE NON CORRIGÉE

La comparaison est faite entre leur catégorie, celles des collaborateurs contractuels surveillance et gestion qui, comme les membres du personnel de plusieurs autres services du SPF Justice, ne bénéficient plus de cet avantage, et la catégorie des membres du personnel des rares services qui en bénéficient et notamment les membres du personnel des services extérieurs de la direction générale des établissements pénitentiaires qui bénéficient d'une telle allocation à concurrence d'un montant horaire porté à 2,50 EUR en 2002 (par un arrêté ministériel du 5 août 2002) et à 3 EUR pour les heures prestées entre 21h50 et 6h20 en 2016 (par arrêté ministériel du 14 décembre 2016) et les membres du personnel du Moniteur belge.

(...)

73

Les principes applicables à cet examen de la violation du principe d'égalité et de non-discrimination ont été énoncés dans le cadre du premier chef de demande.

74

En l'espèce, la cour aboutit également au constat de violation de ce principe pour les motifs suivants:

75

- *le cadre de référence au sein duquel se situe la question de la comparabilité est clairement défini : il s'agit du statut, de la carrière pécuniaire des membres du personnel du SFP Justice.*

76.1

- l'objectif du législateur est l'harmonisation et la simplification des statuts (ce qui est présenté dans les rapports au Roi), tout en identifiant une série de services qui disposent de régimes d'organisation du travail très spécifiques dont les services astreints à un service continu, ce qui joue un rôle essentiel dans l'évaluation du caractère comparable des situations présentées.

L'Etat belge, malgré la demande expresse formulée par les travailleurs depuis les mises en demeure de 2019, n'a précisé aucun objectif qui justifierait au contraire de l'objectif général d'harmonisation, le retrait d'un avantage à certains services du SPF Justice.

COPIE NON CORRIGÉE

A tout le moins, dans l'idée de l'existence de deux catégories (service avec ou sans un régime d'organisation du travail très spécifique), l'Etat belge n'explique pas pourquoi les collaborateurs surveillance et gestion ont été exclus en conséquence de la mise en œuvre de l'arrêté royal de 2013.

76.2

L'objectif d'harmonisation au sein de la catégorie des services astreints à un régime d'organisation du travail spécifique est démontré par le contenu du protocole d'accord n° 484 du 19 mars 2019 relatif aux conclusions des négociations qui ont eu lieu les 12 et 28 février 2019 ainsi que le 19 mars 2019 au sein du Comité du secteur III-Justice.

Dans ce protocole d'accord, l'autorité s'engage à poursuivre l'harmonisation de l'allocation pour les prestations de nuit à ce/le accordée aux membres du personnel des services extérieurs de la direction générale EPI par l'arrêté ministériel du 24 septembre 1998, à concurrence de 3 EUR / heure.

76.3

La comparabilité de ces deux catégories est établie par le fait même qu'à l'origine, toutes disposaient du même avantage et qu'à tout le moins il s'agit pour les (défendeurs) et les membres du personnel des services extérieurs de la direction générale des établissements pénitentiaires ou du Moniteur belge notamment (pour lequel les préambules des arrêtés applicables ne mentionnent aucune autre spécificité), de travailleurs astreints de prester en service continu.

La cour relève que le règlement « Temps de travail des collaborateurs surveillance et gestion » définit comme suit le poste de commandement « surveillance et gestion >> : « local à partir duquel tous les systèmes de sécurité peuvent être surveillés et utilisés et qui doit être occupé en permanence par les collaborateurs surveillance et gestion durant les shifts prévus ».

(...)

76.5

COPIE NON CORRIGÉE

La comparabilité est établie dès lors que les deux catégories montrent une analogie suffisante, sachant qu'elles ne doivent pas être parfaitement identiques.

77.1

- la différence de traitement n'est pas raisonnablement justifiée au regard du but et des effets de la mesure critiquée.

En effet, les modifications successives des statuts poursuivent un but de simplification et d'harmonisation d'octroi des allocations qui font à l'évidence partie du statut pécuniaire des membres du personnel. Les effets produits aboutissent totalement au contraire, par le retrait d'un avantage légitime qui, à défaut d'en connaître le moindre motif, peut être qualifié d'arbitraire et donc à une perte de rémunération pour certains travailleurs, à travail nocturne égal.

77.2

La nature des principes en cause renforce l'absence de justification raisonnable puisqu'elle porte sur un droit garanti par la Constitution et la Convention européenne des droits de l'homme étant le droit à la rémunération qui découle du droit au respect des biens.

L'arrêté ministériel du 24 septembre 1998 tel que modifié par les arrêtés qui ont privilégié certaines catégories de travailleurs d'une part et, d'autre part, totalement exclu d'autres catégories de travailleurs pourtant toutes astreintes à des conditions de travail similaires est donc bien irrégulier en ce qu'il ne respecte pas le principe d'égalité et de non-discrimination: il n'octroie pas les mêmes avantages aux membres du personnel du SPF Justice concernés pour un même travail nocturne et ce, sans aucune justification.

78

En cette version, il doit être écarté et par l'effet de levelling up, ce sont bien les avantages qui sont accordés à titre d'allocation pour prestations nocturnes aux membres du personnel des services extérieurs de la Direction générale des Etablissements pénitentiaires, du personnel du Corps de sécurité et du Moniteur belge qui doivent être accordés aux (défendeurs).

79

COPIE NON CORRIGÉE

La question reste toutefois ouverte pour la période soumise aux règlements du temps de travail des collaborateurs surveillance et gestion qui ont fait l'objet d'une négociation collective, ce qui peut notamment éclairer tout autrement l'analyse du principe d'égalité et de non-discrimination.

80

En l'espèce, il n'y a qu'une manière de réparer la violation de la règle de droit qui s'impose à l'administration et de se conformer à la loi, c'est d'aligner la situation contractuelle et pécuniaire des (défendeurs) sur la situation de leurs collègues relevant de l'arrêté ministériel du 24 septembre 1998.

Le dommage, qui est à l'évidence en lien de causalité directe avec la décision irrégulière de l'Etat belge de ne pas reconnaître la spécificité des prestations nocturnes des travailleurs en litige pourtant astreint à un régime d'organisation du travail spécifique, peut être réparé en nature ce qui impliquerait bien l'octroi des arriérés de rémunération brute pour le travail presté par le passé dans le cadre du contrat de travail qui lie les parties et dans le respect du droit subjectif à l'égalité de traitement.

La demande, telle qu'elle est formulée par les 21 travailleurs, porte toutefois sur une réparation par équivalent et sauf modification de la demande, la cour s'en tiendra au principe dispositif. » (37ème à 41ème feuillets de l'arrêt attaqué).

Griefs

1. Les articles 10, 11 et 159 de la Constitution disposent respectivement que :

> « *Art. 10*
>
> *Il n'y a dans l'État aucune distinction d'ordres.*
>
> *Les Belges sont égaux devant la loi; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers.*
>
> *L'égalité des femmes et des hommes est garantie.*

COPIE NON CORRIGÉE

Art. 11

La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques.

Art. 159

Les cours et tribunaux n'appliqueront les arrêtés et règlements généraux, provinciaux et locaux, qu'autant qu'ils seront conformes aux lois. »

2. L'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire organise le statut de certains membres du personnel judiciaire. L'article 1er règle son champ d'application. L'article 2, 4°, et 2, 5°, définit respectivement les membres du personnel de niveau D et les membres du personnel contractuel. Les articles 47 à 50 et 55 (lequel renvoie à l'annexe III) concernent la rémunération.

3. L'arrêté ministériel du 24 septembre 1998 réglant l'octroi d'une allocation pour prestations irrégulières à certains membres du personnel du Service Public Fédéral Justice détermine, spécialement en ses articles 1er, 5 et 6, les allocations dues pour certaines prestations à certains membres du personnel du SPF Justice. Il est ainsi applicable, en vertu de l'article 1er, aux : 1° membres du personnel des services extérieurs de la Direction générale des Etablissements pénitentiaires; 2° membres du personnel du Corps de sécurité; 3° membres du personnel du Moniteur belge. Son article 1bis vise une allocation pour prestations irrégulières, comme il les définit.

Première branche

4. Le principe de l'égalité consacré à l'article 10 de la Constitution et le principe de la non-discrimination consacré à l'article 11 de la Constitution régissent les relations de droit public entre les pouvoirs publics et les citoyens.

Ils n'impliquent, par contre, aucune obligation directe entre les citoyens et ne sont pas directement applicables aux relations de travail entre une institution publique et ses travailleurs.

COPIE NON CORRIGÉE

En conséquence, les juridictions de l'ordre judiciaire ne peuvent refuser d'appliquer des règles applicables aux travailleurs d'un service public sur pied des articles 10, 11 et 159 de la Constitution, et encore moins faire bénéficier ces travailleurs d'un régime plus favorable que celui porté par les dispositions réglementaires en vigueur.

Il en est d'autant plus ainsi lorsque la relation juridique entre l'institution et les travailleurs concernés est une relation de travail contractuelle, dans laquelle les droits et obligations des parties sont fixés par le contrat et non par des dispositions générales et abstraites, comme le constate l'arrêt attaqué.

L'arrêt attaqué qui décide néanmoins le contraire, **viole** donc les articles 10, 11 et 159 de la Constitution, ainsi que les articles 1er, 2, 4°, 2, 5°, 47 à 50 et 55 (lequel renvoie à l'annexe III) de l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire et les articles 1er, 5 et 6 de l'arrêté ministériel réglant l'octroi d'une allocation pour prestations irrégulières à certains membres du personnel du Service Public Fédéral Justice, en refusant illégalement d'appliquer en l'espèce ces dispositions.

COPIE NON CORRIGÉE

Seconde branche

5. Comme le relève l'arrêt attaqué, l'appréciation du respect du principe d'égalité et non-discrimination consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution, impose de définir l'objectif poursuivi par l'auteur du texte en question.

A supposer que les articles 10 et 11 de la Constitution puissent s'appliquer de la sorte de façon directe dans le cadre d'un contentieux relatif aux « relations de travail entre une institution publique et ses travailleurs », l'application concrète de ces dispositions constitutionnelles par l'arrêt attaqué viole en tout cas la notion légale d'égalité de traitement et de discrimination (violation des articles 10 et 11 de la Constitution).

En effet, l'arrêt décide, au sujet des barèmes (premier chef de demande), que « *L'objectif du législateur est l'alignement des statuts (la carrière et l'évolution de la carrière pécuniaire*

étant désormais liées à un processus d'évaluation et non plus à la réussite d'une formation certifiée) ce qui joue un rôle essentiel dans l'évaluation du caractère comparable des situations présentées » (23ème feuillet de l'arrêt attaqué).

De même, l'arrêt attaqué définit l'objectif poursuivi par l'allocation pour prestations nocturnes (second chef de demande), comme « *un but de simplification et d'harmonisation d'octroi des allocations* » (40ème feuillet de l'arrêt attaqué).

Or, le but de la mesure ne doit pas être l'objectif poursuivi par les modifications successives d'une norme ou par la comparaison de normes, mais l'objectif poursuivi par la norme elle-même.

6. En l'espèce, l'arrêt identifie donc, à l'appui des deux constats de discrimination, un objectif d'harmonisation des traitements entre les défendeurs et d'autre catégories professionnelles.

Indépendamment de l'appréciation factuelle de l'objectif poursuivi, laquelle échapperait au contrôle de Votre Cour, il convient de relever que les articles 10 et 11 de la Constitution imposent de définir l'objectif poursuivi par la norme en cause (et non pas, comme en l'espèce, par des modifications successives de cette norme ou la coexistence de cette norme avec d'autres). Or, en l'espèce, les normes en question (échelle barémique et allocation pour prestations nocturnes) sont de nature pécuniaire, de sorte que l'objectif à définir est celui consistant dans le fait d'octroyer ces avantages pécuniaires à certaines catégories professionnelles.

En identifiant des objectifs d'alignement des statuts et de rapprochement des régimes, l'arrêt détermine des objectifs formels découlant du rapprochement et de la comparaison de plusieurs dispositions réglementaires distinctes et des versions successives de la norme. Il n'identifie pas l'objectif poursuivi par la norme elle-même.

En ne déterminant pas l'objectif de la norme elle-même dans les deux examens de compatibilité avec les articles 10 et 11 de la Constitution, l'arrêt fait une application erronée du principe d'égalité et de non-discrimination et viole, ce faisant, les articles 10 et 11 de la Constitution et partant refuse illégalement d'appliquer les articles 1er, 2, 4°, 2, 5°, 47 à 50 et 55 (lequel renvoie à l'annexe III) de l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut,

COPIE NON CORRIGEE

carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire et les articles 1er, 5 et 6 de l'arrêté ministériel réglant l'octroi d'une allocation pour prestations irrégulières à certains membres du personnel du Service Public Fédéral Justice.

7. En conséquence des deux branches, prises distinctement ou en leur ensemble, l'arrêt attaqué ne justifie pas légalement sa décision en ce qu'il :

- dit que, si l'arrêté royal du 10 novembre 2006 précité trouvait à s'appliquer, la disposition litigieuse qu'il contient et qui maintient les défendeurs au barème NDA1 devrait être écartée en application de l'article 159 de la Constitution ;
- dit que l'arrêté ministériel du 24 septembre 1998 précité est irrégulier en ce qu'il ne respecte pas le principe d'égalité et de non-discrimination et que, par effet dit de *levelling up*, ce sont bien les avantages accordés à titre d'allocation pour prestations nocturnes aux membres du personnel des services extérieurs de la Direction générale des établissements pénitentiaires qui doivent être accordés aux défendeurs

  (**violation de l'ensemble des dispositions visées en tête du moyen**).

DEVELOPPEMENTS

Votre Cour a décidé que :

« *Le principe de l'égalité consacré à l'article 10 de la Constitution et le principe de la non-discrimination consacré à l'article 11 de la Constitution régissent les relations de droit public entre les pouvoirs publics et les citoyens.*

Ils n'impliquent aucune obligation directe entre les citoyens et ne sont pas directement applicables aux relations de travail entre une institution publique et ses travailleurs. » (Cass., 29 mars 2010, S.08.0147.N).

Cette jurisprudence n'a pas été modifiée depuis lors.

COPIE NON CORRIGÉE

Dans Votre arrêt du 16 juin 2014 (C.12.0402.F), Votre Cour a confirmé que :

« *Le principe général du droit de l'égalité et de la non-discrimination consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution est d'ordre public.*

Le moyen, qui, en cette branche, est tout entier fondé sur la considération que ces dispositions ne protègent que les seuls citoyens et que les autorités publiques ne peuvent se prévaloir de leur violation, manque en droit. »

Ce dernier arrêt ne contredit pas l'arrêt précité du 29 mars 2010 : il en est la continuité en précisant que les articles 10 et 11 de la Constitution sont d'ordre public et peuvent être invoqués tant par un pouvoir public que par un citoyen. Il ne remet pas en cause l'exclusion de son application directe entre une institution publique et ses travailleurs. Dans l'affaire en cause, le demandeur en cassation était bien un citoyen et non un travailleur d'une institution publique, puisqu'il sollicitait, justement, une indemnisation résultant du fait qu'il n'avait pu être désigné secrétaire du CPAS.

Par ailleurs, Votre arrêt du 22 juin 2020 (S.19.0031.F) est relatif à la discrimination découlant de l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et n'est pas fondé sur les articles 10, 11 et 159 de la Constitution.

PAR CES MOTIFS,

L'avocat à la Cour de cassation soussigné conclut pour le demandeur à ce qu'il Vous plaise, Mesdames et Messieurs, casser l'arrêt entrepris, renvoyer la cause et les parties devant une autre cour du travail, dépens comme de droit.

Bruxelles, le 28 décembre 2023.

Pour le demandeur,
Son conseil,

B[redacted] M[redacted]

COPIE NON CORRIGÉE