

Numéros du rôle : 424 et 436
Arrêt n° 57/93 du 8 juillet 1993

A R R E T

---

*En cause* : les questions préjudicielles posées par le tribunal du travail de Liège par jugement du 30 juin 1992 en cause de la s.a. FN Moteurs contre N. De Schietere et le Syndicat des employés, techniciens et cadres et par le tribunal du travail de Bruxelles par jugement du 5 octobre 1992 en cause de F. Verbeke contre la s.a. Metropolitan Finance.

La Cour d'arbitrage,

composée des présidents F. Debaedts et M. Melchior, et des juges K. Blanckaert, L.P. Suetens, L. François, P. Martens et Y. de Wasseige, assistée du greffier H. Van der Zwalmen, présidée par le président M. Melchior,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

\*

\*   \*   \*

## I. *Objet*

Par son jugement du 30 juin 1992 en cause de la s.a. FN Moteurs contre N. De Schietere et le Syndicat des employés, techniciens et cadres, le tribunal du travail de Liège a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 3 de la loi du 19 mars 1991 relative aux régimes de licenciement des délégués du personnel et des candidats délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité et d'hygiène est-il contraire aux articles 6 et *6bis* de la Constitution, en ce qu'il traduit une rupture d'égalité des Belges devant la loi, par la mise en oeuvre d'un traitement discriminatoire, à savoir, qu'un employeur qui souhaite faire reconnaître les raisons d'ordre économique et technique en vue d'être autorisé à procéder au licenciement de travailleurs protégés, ne peut faire valoir les mêmes droits selon qu'il se trouve devant la commission paritaire ou le tribunal du travail ? »

Cette affaire est inscrite sous le numéro 424 du rôle de la Cour.

Par son jugement du 5 octobre 1992 en cause de F. Verbeke contre la s.a. Metropolitan Finance, le tribunal du travail de Bruxelles « demande à la Cour d'arbitrage de dire si les articles 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime particulier de licenciement pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail, violent les articles 6 et *6bis* de la Constitution combinés avec l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et le principe fondamental de l'ordre juridique belge consacré par les articles 92 et 93 de la Constitution, en ce que ces dispositions ne permettent pas aux travailleurs protégés et aux employeurs d'accéder à un tribunal lorsque la commission paritaire a rendu à l'unanimité une décision statuant sur la demande de l'employeur de reconnaître les raisons d'ordre économique ou technique autorisant le licenciement du travailleur protégé. »

Cette affaire est inscrite sous le numéro 436 du rôle de la Cour.

## II. Les faits et la procédure antérieure

### *Dans l'affaire n° 424*

N. De Schietere, employée à la s.a. FN Moteurs à Herstal et défenderesse devant le juge du fond, est une candidate non élue du Syndicat des employés, techniciens et cadres (SETCa) au comité de sécurité et d'hygiène de l'entreprise. L'employeur ayant souhaité licencier trois travailleurs protégés, dont la défenderesse, et la commission paritaire compétente n'ayant pu se prononcer à l'unanimité sur l'existence des raisons économiques ou techniques permettant de lever la protection légale des travailleurs protégés, il a demandé au président du tribunal du travail de reconnaître ces raisons, en application de l'article 3, § 1er, alinéa 4, de la loi du 19 mars 1991 précitée.

Devant le tribunal, l'employeur a fait observer que cette disposition recelait une discrimination en ce qu'elle ne permet pas à l'employeur de soumettre à la justice le litige tel qu'il a été tranché par la commission paritaire et ce, eu égard au fait que, contrairement à la commission paritaire (qui peut accepter comme économiques ou techniques tous les motifs invoqués par l'employeur), le tribunal du travail ne peut reconnaître l'existence de raisons économiques ou techniques que si celles-ci concernent la fermeture de toute l'entreprise, d'une division de celle-ci ou encore le licenciement d'une catégorie déterminée de personnes; l'employeur estime dès lors qu'il y a à son égard limitation de l'accès à la justice garanti à l'ensemble des justiciables par les articles 92 et 93 de la Constitution et par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales; il soutient que cette limitation est d'autant plus critiquable que la protection dont bénéficient certains travailleurs constitue, dans leur chef, un droit subjectif, dont les cours et tribunaux sont les gardiens en vertu des articles 92 et 93 de la Constitution.

Faisant droit à la demande de l'employeur, le tribunal du travail a adressé à la Cour la question reproduite ci-dessus.

### *Dans l'affaire n° 436*

F. Verbeke, employé par la s.a. Metropolitan Lease et demandeur devant le juge du fond, est délégué suppléant représentant les cadres au conseil d'entreprise. A l'occasion d'une restructuration, la commission paritaire compétente, saisie par l'employeur, a reconnu les raisons d'ordre économique et technique autorisant le licenciement du demandeur. Il a été mis fin au contrat de travail moyennant une indemnité de dix mois de préavis; la Confédération nationale des cadres a demandé la réintégration du demandeur et celui-ci s'est adressé au tribunal du travail pour obtenir notamment le paiement d'une indemnité spéciale de protection et d'une indemnité complémentaire de rupture.

Le tribunal observe notamment que l'article 3 de la loi du 19 mars 1991 introduit une double raison d'ordre économique et technique, restrictive ou large, selon l'institution ou l'organe appelé à se prononcer; il ajoute que la décision de la commission paritaire, qui n'est pas susceptible de recours, porte atteinte au droit d'accès à la justice du travailleur qui perd définitivement son emploi et le droit subjectif à la protection contre le licenciement sans possibilité de soumettre le litige aux tribunaux - lorsque la commission admet les raisons avancées par l'employeur - ou de l'employeur qui perd le droit de licencier un travailleur protégé sauf à payer les indemnités spéciales de protection prévues par les articles 16 et 17 de la loi précitée, sans possibilité de soumettre le litige aux tribunaux - lorsque la commission ne les admet pas; la seule possibilité qui s'offre alors à l'employeur qui n'est pas en mesure de payer les indemnités et qui est tenu de réduire son personnel pour des raisons économiques ou techniques, est de licencier des travailleurs non protégés.

Trois discriminations peuvent être dégagées des attendus du tribunal :

1° entre travailleurs protégés et travailleurs non protégés travaillant dans la même entreprise; cette discrimination ne serait pas justifiée par un critère objectif et raisonnable ayant pu être apprécié par un tribunal impartial et indépendant, ces derniers pouvant seuls saisir le pouvoir judiciaire pour contester la réalité du caractère économique du licenciement et, le cas échéant, obtenir un paiement d'une indemnité spéciale basée sur le droit civil;

2° entre citoyens, la question étant de savoir si une loi qui interdit à une catégorie déterminée de citoyens de porter leurs contestations devant les tribunaux respecte les articles 6 et *bis* de la Constitution ainsi que le principe de proportionnalité; autrement dit, la question se pose de savoir si la protection du mandat syndical et la protection contre le licenciement dont bénéficie le travailleur protégé justifient nécessairement que la décision de la commission paritaire soit rendue en premier et dernier ressort sans garantie pour les travailleurs et les employeurs concernés de soumettre le bien-fondé d'une telle décision aux tribunaux;

3° entre travailleurs protégés eux-mêmes, selon qu'ils sont licenciés pour motif grave (lequel doit être reconnu par le tribunal dont la décision est susceptible de recours) ou pour raison d'ordre économique ou technique, laquelle doit être reconnue par la commission paritaire dont la décision n'est pas susceptible d'un recours devant les tribunaux; le problème du respect des droits de la défense se pose avec d'autant plus d'acuité que, comme en l'espèce, l'organisation syndicale à laquelle appartient le travailleur protégé n'est pas représentée à la commission paritaire alors que celle-ci statue sur pièces et sans entendre, en principe, l'employeur et le travailleur.

C'est sur la base de ces considérations que le tribunal a adressé à la Cour la question préjudicielle ci-dessus.

### III. *La procédure devant la Cour*

#### *a. Dans l'affaire inscrite sous le numéro 424 du rôle*

La Cour a été saisie de la question préjudicielle par la transmission d'une expédition de la décision de renvoi précitée, reçue au greffe le 6 juillet 1992.

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

Les juges-rapporteurs ont estimé n'y avoir lieu en l'espèce de faire application des articles 71 et suivants de la prédite loi spéciale.

La décision de renvoi a été notifiée conformément à l'article 77 de la loi organique par lettres recommandées à la poste le 31 août 1992 remises aux destinataires les 1er, 2 et 3 septembre 1992.

L'avis prescrit par l'article 74 de la loi susdite a été publié au *Moniteur belge* du 2 septembre 1992.

- Nora De Schietere, ayant élu domicile au cabinet de Me P. Crahay, avocat, rue Charles Morren 2 à Liège,

- la société anonyme FN Moteurs, ayant élu domicile au cabinet de Me Ph. Hallet et de Me P. Lejeune, avocats, boulevard Frère Orban 34/24 à Liège,

- Vittorio Borrini, Marc Slechten et le Syndicat des employés, techniciens et cadres (en abrégé SETCa), ayant élu domicile au cabinet de Me F. Kerstenne, avocat, rue d'Artois 12 à Liège,

- et le Conseil des ministres, représenté par le Premier ministre, dont le cabinet est établi rue de la Loi 16 à Bruxelles,

ont chacun introduit un mémoire par lettre recommandée à la poste, respectivement le 9 octobre 1992, le 14 octobre 1992, le 15 octobre 1992 et le 16 octobre 1992.

Copies de ces mémoires ont été transmises conformément à l'article 89 de la loi organique, par lettres recommandées à la poste le 21 octobre 1992 et remises aux destinataires le 22 octobre 1992.

N. De Schietere, le Conseil des ministres et la société anonyme Techspace Aero (auparavant dénommée FN Moteurs) ont chacun déposé un mémoire en réponse par lettres recommandées à la poste, respectivement le 17 novembre 1992, le 19 novembre 1992 et le 20 novembre 1992.

Par ordonnance du 8 décembre 1992, la Cour a prorogé jusqu'au 6 juillet 1993 le délai dans lequel l'arrêt doit être rendu.

*b. Dans l'affaire inscrite sous le numéro 436 du rôle*

La Cour a été saisie de la question préjudicielle par la transmission d'une expédition de la décision de renvoi précitée, reçue au greffe le 13 octobre 1992.

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

Les juges-rapporteurs ont estimé n'y avoir lieu en l'espèce de faire application des articles 71 et suivants de la précitée loi spéciale.

La décision de renvoi a été notifiée conformément à l'article 77 de la loi organique, par lettres recommandées à la poste le 6 novembre 1992 remises aux destinataires les 9, 10 et 14 novembre 1992.

L'avis prescrit par l'article 74 de la loi susdite a été publié au *Moniteur belge* du 10 novembre 1992.

La « Confédération nationale des cadres - Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel », dont le siège est établi avenue Josse Goffin 199, boîte 7, à Berchem-Ste-Agathe (1080 Bruxelles), a introduit un mémoire en intervention par lettre recommandée à la poste le 8 décembre 1992.

La société anonyme Metropolitan Lease (auparavant Metropolitan Finance), dont le siège est établi boulevard du Souverain 191-197, boîte 12, à Auderghem (1160 Bruxelles), le Conseil des ministres, représenté par le Premier ministre, dont le cabinet est établi rue de la Loi 16 à Bruxelles, et François Verbeke, domicilié avenue du Quatrième Middlesex 31 à Mons, ont chacun introduit un mémoire par lettre recommandée à la poste, respectivement le 18 décembre 1992, le 24 décembre 1992 et le 28 décembre 1992.

Copies de ces mémoires ont été transmises conformément à l'article 89 de la loi organique par lettres recommandées à la poste le 18 janvier 1993 et remises aux destinataires les 19 et 30 janvier 1993.

La Confédération nationale des cadres, le Conseil des ministres et F. Verbeke ont chacun introduit un mémoire en réponse par lettres recommandées à la poste, respectivement le 15 février 1993, le 18 février 1993 et le 28 février 1993.

Par ordonnance du 4 février 1993, le juge G. De Baets a été désigné comme membre du siège et comme rapporteur en remplacement du juge F. Debaedts, choisi comme président de la Cour.

Par ordonnance du 2 mars 1993, la Cour a prorogé jusqu'au 13 octobre 1993 le délai dans lequel l'arrêt doit être rendu.

### *c. Dans les deux affaires*

La Cour a joint les affaires portant les numéros 424 et 436 par ordonnance du 21 avril 1993.

Conformément à l'article 100 de la loi organique du 6 janvier 1989, les affaires jointes sont examinées par le siège saisi de la première affaire, et les juges-rapporteurs sont ceux désignés pour l'affaire introduite en premier lieu.

Par ordonnance du 21 avril 1993, la Cour a déclaré l'affaire en état et a fixé l'audience au 19 mai 1993.

Cette ordonnance a été notifiée aux parties et celles-ci et leurs avocats ont été avisés de la date de l'audience par lettres recommandées à la poste le 22 avril 1993, remises aux destinataires le 23 avril 1993.

A l'audience du 19 mai 1993 :

- ont comparu :

. Me P. Crahay, avocat du barreau de Liège, pour N. De Schietere;

. Me Ph. Hallet et Me P. Lejeune, avocats du barreau de Liège, pour la s.a. Techspace Aero (auparavant FN Moteurs);

. Me F. Kerstenne, avocat du barreau de Liège, pour V. Borrini, M. Slechten et le SETCa;

. Me M. Henrard, avocat du barreau de Bruxelles, pour F. Verbeke et pour la Confédération nationale des cadres;

. Me H. Scheyvaerts, avocat du barreau de Bruxelles, pour la s.a. Metropolitan Lease;

. Me G. Demez, avocat du barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;

- les juges L. François et K. Blanckaert ont fait rapport;

- les avocats précités ont été entendus;

- l'affaire a été mise en délibéré.

Par ordonnance du 1er juillet 1993, la Cour a prorogé jusqu'au 6 janvier 1994 le délai dans lequel l'arrêt doit être rendu.

La procédure s'est déroulée conformément aux articles 62 et suivants de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, relatifs à l'emploi des langues devant la Cour.

## *IV. Les dispositions en cause*

1.1. L'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (abrogé par l'article 22, 1°, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux

conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel), applicable au moment des faits soumis à l'examen du tribunal du travail de Bruxelles (affaire n° 436), disposait :

« § 2. Les membres représentant le personnel et les candidats ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

Le tribunal du travail est saisi par l'employeur dans les trois jours ouvrables de la connaissance du fait qui constitue le motif grave.

Après avoir convoqué les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs ou l'organisation représentative des cadres qui a présenté la candidature du travailleur, par pli judiciaire portant fixation du jour, le tribunal statue dans les huit jours ouvrables de l'introduction de l'affaire. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire.

Appel du jugement peut être interjeté par voie de requête dans les huit jours ouvrables de la notification.

Les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature, sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour devant la cour du travail. La cour statue dans les huit jours ouvrables de l'introduction de l'affaire. Son arrêt est notifié aux parties par pli judiciaire.

Les membres représentant le personnel et les candidats ne peuvent être transférés d'une unité technique d'exploitation à une autre, d'une même entité juridique, qu'en cas d'accord écrit de leur part au moment de la décision ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

La commission paritaire est tenue de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les deux mois à compter de la date de la demande qui lui en est faite par l'employeur.

Pour l'application du présent paragraphe, est considérée comme licenciement :

1° toute rupture du contrat par l'employeur, qu'elle ait lieu avec ou sans indemnité de congé, sans préavis ou avec préavis signifié pendant la période visée au § 3 ou 4;

2° toute rupture du contrat par le travailleur en raison de faits qui, dans le chef de ce travailleur, constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme. »

1.2. Dans ce régime, introduit par la loi du 18 mars 1950, il appartenait :

- à la commission paritaire de reconnaître, préalablement au licenciement du travailleur protégé, les raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement. Elle disposait, pour ce faire, d'un délai de deux mois à compter de la demande de reconnaissance de l'employeur.

Lors des travaux parlementaires de cette disposition, ces raisons avaient été décrites comme tenant à l'arrêt de toute l'entreprise, à l'arrêt d'une section de celle-ci et à la mise hors service d'un groupe spécial et bien déterminé de personnel (*Doc. parl.*, 1949-1950, n<sup>os</sup> 174 et 204). Dans ses arrêts des 14 janvier 1980 (*Pas.* 1980, I, 550) et 30 avril 1984 (*Pas.* 1984, I, 1067), la Cour de cassation a estimé que la notion de raison d'ordre économique et technique ne devait pas être interprétée en la limitant à ces trois hypothèses;

- au tribunal du travail de reconnaître, préalablement au licenciement du travailleur protégé, le motif grave justifiant ce licenciement;

- au tribunal du travail également de connaître, lorsque la commission paritaire ne s'était pas prononcée dans le délai légal et que l'employeur avait, dès lors, pu licencier le travailleur protégé, de la contestation, par ce dernier, des raisons d'ordre économique ou technique invoquées pour le licencier.

2.1. Les articles 2, § 1er, alinéa 1er, et 3 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel disposent :

« Art. 2. § 1er. Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

Art. 3. § 1er. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique doit saisir préalablement la commission paritaire compétente par lettre recommandée à la poste. A défaut de commission paritaire ou si la commission paritaire ne fonctionne pas, il doit saisir le Conseil national du travail.

La commission paritaire ou, le cas échéant, le Conseil national du travail est tenu de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les deux mois à compter de la date de la demande qui en est faite par l'employeur.

A défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut licencier le délégué du personnel ou le candidat délégué du personnel qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel.

Sauf en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci, l'employeur ne peut procéder au licenciement avant que les juridictions du travail n'aient reconnu l'existence des raisons d'ordre économique ou technique. Pour obtenir cette reconnaissance, l'employeur est tenu de saisir, par citation, le président du tribunal du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement du délégué du personnel ou du candidat délégué du personnel. La procédure est régie par les règles fixées aux articles 8, 10 et 11 de la présente loi. L'employeur est tenu d'assurer l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail. Lorsque le jugement reconnaît les raisons d'ordre économique ou technique, il ne peut notifier le congé qu'à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, s'il y a eu appel, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt reconnaissant les raisons d'ordre économique ou technique.

§ 2. En aucun cas, ni la qualité de délégué du personnel ou de candidat délégué du personnel ni le fait que sa candidature a été introduite par une organisation représentative des travailleurs déterminée ne peut avoir une incidence sur la décision de l'employeur de le licencier.



§ 3. La charge de la preuve des raisons d'ordre économique ou technique invoquées pour justifier le licenciement, et du fait que le licenciement ne va pas à l'encontre de la disposition du § 2, incombe à l'employeur. »

Dans l'affaire n° 424, la question porte sur l'ensemble de l'article 3; dans l'affaire n° 436, seul le § 1er est visé.

2.2. L'adoption de cette disposition résulte des difficultés suscitées par l'application des dispositions antérieures; des divergences apparurent au sein du Conseil national du travail qui amenèrent le ministre de l'Emploi et du Travail à déposer lui-même, afin de ne pas mettre en péril la conclusion de l'accord interprofessionnel de 1988, le projet de loi ayant abouti à la disposition précitée (Exposé des motifs au Sénat, n° 1105-1 (1990-1991), pp. 2 et 3) et visant notamment à prévoir un meilleur cadre légal pour le licenciement pour des raisons d'ordre économique et social (Rapport à la Chambre des représentants, n° 1471/3 - 90/91, p. 19).

En ce qui concerne les raisons d'ordre économique et technique, le projet ne modifiait pas, selon l'exposé des motifs, la procédure de licenciement (Le ministre précisa que son projet ne modifiait pas non plus « les principes généraux de la législation actuelle ». Rapport au Sénat, n° 1105-2 (1990-1991), p. 5) « pour autant qu'il s'agisse de la fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci; par contre, s'il s'agit du licenciement d'une catégorie déterminée du personnel, l'employeur devra, avant de procéder au licenciement, dans le cas où l'organe paritaire ne s'est pas prononcé dans le délai imparti, obtenir la reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique par la juridiction du travail; cette reconnaissance pourra être obtenue selon une procédure accélérée identique à celle prévue pour la reconnaissance d'un motif grave, à défaut de décision de l'organe paritaire, aucune autre raison, en dehors des trois qui viennent d'être citées ne peuvent justifier le licenciement. » (Sénat, n° 1105-1, précité, p. 5)

Après avoir précisé que la décision de la commission paritaire n'était susceptible d'aucun recours (Sénat, n° 1105-1, précité, p. 8; n° 1105-2, p. 6; rapport à la Chambre des représentants, n° 1471/3 - 90/91, p. 17), l'exposé des motifs décrit encore le régime de licenciement institué par l'article 3, § 1er :

« Si l'organe compétent ne se prononce pas dans un délai imposé, et s'il s'agit de la fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci, l'employeur se voit reconnaître une alternative, s'il n'a pas encore renoncé à sa volonté de licencier le membre représentant le personnel :

- soit il saisit la juridiction du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique;

- soit il licencie le membre représentant le personnel, qui peut demander sa réintégration et qui, si elle n'est pas acceptée, peut demander à la juridiction du travail de statuer sur les raisons d'ordre économique ou technique invoquées pour justifier son licenciement.

S'il s'agit, par contre, du licenciement d'une catégorie déterminée du personnel, le personnel chargé de l'entretien par exemple, l'employeur ne pourra licencier le travailleur protégé, au cas où l'organe paritaire ne s'est pas prononcé dans le délai imparti, qu'après que les raisons d'ordre économique ou technique aient été reconnues par les juridictions du travail. » (Sénat n° 1105-1, précité, pp. 8 et 9)

En commission du Sénat, un amendement au § 1er, alinéa 3, fut adopté en vue d'y mentionner le troisième cas de licenciement (licenciement d'une catégorie déterminée du personnel). La disposition ainsi modifiée fut adoptée telle quelle par le Sénat et par la Chambre des représentants.

2.3. Dans ce régime, il appartient donc :

- à la commission paritaire, comme par le passé, de reconnaître préalablement au licenciement du travailleur protégé, les raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement. Elle dispose, pour ce faire, d'un délai de deux mois à compter de la demande de reconnaissance de l'employeur;

- au tribunal du travail :

1) comme par le passé, de reconnaître préalablement au licenciement du travailleur protégé le motif grave justifiant ce licenciement;

2) de reconnaître, préalablement au licenciement du travailleur protégé, les raisons d'ordre économique et technique justifiant ce licenciement, lorsque la commission paritaire ne s'est pas prononcée dans le délai légal et que l'hypothèse est celle d'un licenciement d'une catégorie déterminée de personnel;

3) de reconnaître, préalablement au licenciement du travailleur protégé, les raisons d'ordre économique ou technique justifiant ce licenciement, ou de connaître, suite au licenciement, de la contestation par le travailleur de ces raisons, lorsque la commission paritaire ne s'est pas prononcée dans le délai légal et que l'hypothèse est celle d'une fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

## V. *En droit*

### *Quant à l'étendue des questions préjudicielles*

#### *Position du Conseil des ministres dans l'affaire n°436*

A.1.1. Le tribunal du travail de Bruxelles précise dans sa question préjudicielle que l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie était applicable au moment des faits. L'application au cas d'espèce de la loi du 19 mars 1991, écartée par la juridiction qui a ordonné le renvoi, est exclusivement invoquée à titre de prolongement des dispositions de la loi du 20 septembre 1948 qui est remplacée par celle de 1991. La Cour n'est donc appelée à répondre à la question que dans la mesure où elle est relative à la loi du 20 septembre 1948.

A.1.2. La juridiction qui a ordonné le renvoi libelle de manière peu précise les dispositions dont la violation est évoquée devant la Cour :

- la référence à l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, invoqué en combinaison avec les articles 6 et *6bis* de la Constitution, manque de pertinence au regard de la saisine de la Cour;

- le principe fondamental de l'ordre juridique belge consacré par les articles 92 et 93 de la Constitution est un libellé qui manque de précision puisqu'il n'indique pas si les articles 92 et 93 sont l'application d'un principe fondamental qui les sous-tendrait ou s'il s'agit de l'affirmation du caractère fondamental de ces dispositions.

La Cour ne pourrait connaître de la violation directe d'un tel principe fondamental. Cette référence manque également de pertinence au regard de l'étendue de la saisine de la Cour. La question préjudicielle devrait dès lors être formulée comme suit :

« L'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie viole-t-il les articles 6 et 6bis de la Constitution en ce que cette disposition ne permet pas aux travailleurs protégés et aux employeurs d'accéder à un tribunal lorsque la commission paritaire a rendu à l'unanimité une décision statuant sur la demande de l'employeur de reconnaître les raisons d'ordre économique ou technique autorisant le licenciement du travailleur protégé ? »

*Position de F. Verbeke (mémoire en réponse dans l'affaire n° 436)*

A.1.3. Sans doute la loi du 20 septembre 1948 est-elle applicable au cas d'espèce mais la loi du 19 mars 1991 en est le prolongement et conserve le même principe de procédure préalable devant la commission paritaire; la sécurité juridique et l'intérêt d'une bonne justice gagneraient vraisemblablement à ce que la motivation de l'arrêt constate ce prolongement.

B.1.1. La règle critiquée à propos de l'affaire n° 436 est la même dans la loi du 19 mars 1991 que dans celle du 20 septembre 1948 qui, selon le Conseil des ministres, était seule applicable à l'espèce. Les autres questions soulevées par le Conseil des ministres étant liées au contenu de la question préjudicielle, elles seront traitées à l'occasion de l'examen du fond.

B.1.2. Il ressort de l'objet du litige soumis au tribunal du travail de Liège et des attendus du jugement (affaire n° 424) qu'est seul soumis au contrôle de la Cour le paragraphe 1er de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

### *Quant à la recevabilité des interventions*

*Position de V. Borrini, M. Slechten et du Syndicat des employés, techniciens et cadres (SETCa) dans l'affaire n° 424*

A.2.1. Comme N. De Schietere, V. Borrini et M. Slechten font partie du personnel de la s.a. FN Moteurs et sont des travailleurs protégés au sens de l'article 1er, § 1er, de la loi du 19 mars 1991; ils justifient de leur intérêt à l'intervention en indiquant qu'ils sont partie à une contestation analogue à celle ayant donné lieu à la question préjudicielle dans l'affaire n° 424.

*Position de la Confédération nationale des cadres (C.N.C.) dans l'affaire n° 436*

A.2.2. L'intérêt à l'intervention est justifié par la circonstance que la C.N.C. a présenté la candidature du travailleur protégé dont le licenciement est à l'origine de l'affaire n° 436.

*Position de F. Verbeke (mémoire en réponse dans l'affaire n° 436)*

A.2.3. Le mémoire du Conseil des ministres est irrecevable parce que tardif : il a été introduit après l'expiration du délai de 30 jours prévu à l'article 87, § 1er, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 et l'on ne peut prendre en compte le délai de 45 jours accordé lorsque la notification est faite dans le cadre des articles 76 et 77 de la loi sur la Cour d'arbitrage (voir article 85, alinéa 1er) puisque ceux-ci ne concernent pas les questions préjudicielles.

B.2.1. L'article 87, § 1er, de la loi spéciale sur la Cour d'arbitrage dispose que lorsque la Cour statue, à titre préjudiciel, sur les questions visées à l'article 26, toute personne justifiant d'un intérêt dans la cause soumise à la juridiction qui ordonne le renvoi peut adresser un mémoire à la Cour dans les trente jours de la publication prescrite par l'article 74 et est, de ce fait, réputée partie au litige.

Dans l'affaire n° 424, un mémoire a été introduit conjointement par V. Borrini et M. Slechten et par le Syndicat des employés, techniciens et cadres (SETCa). Seul le SETCa est partie à la cause pendante devant le tribunal du travail de Liège à l'occasion de laquelle la Cour a été interrogée. Sa capacité pour intervenir devant la Cour sans être doté de la personnalité juridique résulte des articles 77 et 85 de la loi spéciale du 6 janvier 1989. En tant qu'il est introduit par V. Borrini et M. Slechten, le mémoire n'est pas recevable car la simple qualité de partie à une procédure analogue à celle dont la Cour est saisie à titre préjudiciel ne suffit pas pour établir l'intérêt requis par l'article 87, § 1er, de la loi spéciale du 6 janvier 1989.

B.2.2. Dans l'affaire n° 436, la Confédération nationale des cadres (C.N.C) a introduit deux pièces dénommées respectivement « mémoire » et « mémoire en réponse ». Bien qu'elle ne soit pas dotée de la personnalité juridique, il résulte de la

combinaison de l'article 87, § 1er, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 et de l'article 24, § 1er, 1<sup>o</sup>, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie qu'elle a la capacité d'intervenir devant la Cour saisie d'une question préjudicielle à propos d'un différend qui a trait aux dispositions relatives aux conseils d'entreprise. Quoiqu'elle ne soit pas partie à la cause pendante devant le tribunal du travail qui a posé la question, la C.N.C., expressément habilitée par la loi, comme toute organisation représentative, à introduire auprès des tribunaux du travail une action tendant à trancher tout différend de cette nature, eût pu être reçue à intervenir dans un tel différend. Elle justifie donc de l'intérêt requis par l'article 87, § 1er, précité.

B.2.3. L'article 85, alinéa 1er, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage dispose : « Dans les 45 jours de la réception des notifications faites par le greffier en vertu des articles 76, 77 et 78 le Conseil des ministres, les Exécutifs, les présidents des assemblées législatives et les personnes destinataires de ces notifications peuvent adresser un mémoire à la Cour. » En application de l'article 77 de ladite loi, le Conseil des ministres a reçu notification, le 9 novembre 1992, de la décision de renvoi. Son mémoire, déposé à la poste le 24 décembre 1992, a dès lors été introduit dans le délai prévu par la loi.

L'exception est rejetée.

### *Quant au fond*

*Dans l'affaire n° 424*

*Position de N. De Schietere*

A.3.1. L'article 3 de la loi du 19 mars 1991 n'est visé par la question préjudicielle que dans la mesure où un employeur ne pourrait faire valoir les mêmes droits selon qu'il se trouve devant la commission paritaire ou le tribunal du travail, en ce sens que devant la première, il pourrait invoquer toutes raisons

d'ordre économique ou technique, alors que devant le second, il ne pourrait invoquer que la fermeture de l'entreprise, la fermeture d'une division de celle-ci ou le licenciement d'une catégorie déterminée de personnel.

A.3.2. Les articles 6 et *6bis* ne protègent pas les personnes se trouvant dans des situations différentes, des situations analogues pouvant par ailleurs devenir incomparables en raison de leur survenance dans des sphères juridiques distinctes.

Or, la reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique peut être obtenue de deux manières qui sont différentes et qui ne permettent pas de considérer que les employeurs se trouveraient dans des situations analogues : le pouvoir judiciaire n'intervient qu'en cas de carence de la commission paritaire et non comme instance de recours; alors que le premier tranche un litige selon les règles de la procédure judiciaire, le second prend une décision unanime après négociation et concertation.

Les articles 6 et *6bis* de la Constitution ne sont donc pas applicables.

A.3.3. A supposer qu'ils le soient, il faut admettre que lorsqu'il vise à renforcer la protection des délégués syndicaux contre le licenciement en mettant fin à l'interprétation extensive de la notion de « raisons d'ordre économique et technique » qui permettait, sous l'empire de la loi ancienne, de procéder trop facilement à des licenciements motivés par « la réorganisation de l'entreprise », le législateur puisse définir limitativement les raisons d'ordre économique et technique qui peuvent justifier le licenciement de ces délégués; ces raisons s'imposent, en l'absence de décision de l'organe paritaire, aux employeurs qui veulent procéder à un licenciement comme aux tribunaux du travail qu'ils saisiraient préalablement à un licenciement, sans que la même définition limitative soit imposée pour la reconnaissance des motifs d'ordre économique et technique au sein des organes paritaires ayant une mission de conciliation.

#### *Position de la s.a. FN Moteurs*

A.4.1. Le litige pose la question de savoir si le législateur peut ou non mettre en place un système où une personne peut revendiquer le statut de travailleur protégé et, de ce fait, exiger de son employeur le paiement de très lourdes indemnités en cas de licenciement, alors que la levée de la protection dépend de circonstances économiques ou techniques dont l'existence n'est, en tant que telle, pas contestée, au seul motif que la loi réserve le constat de ces circonstances à une commission paritaire qui, en l'occurrence, ne prend pas position et que le pouvoir judiciaire est sans compétence pour effectuer pareil constat.

A.4.2. Le droit de soumettre un litige au pouvoir judiciaire constitue assurément un principe fondamental de l'ordre juridique belge. Il est garanti à tout citoyen à la fois par l'article 92 de la Constitution et par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui suppose à la fois l'accès à la justice, à défaut de quoi la cause n'est pas entendue, et le caractère équitable de la procédure qui interdit à l'un des plaideurs de se trouver en position privilégiée par rapport à son adversaire.

A.4.3. Le législateur a maintenu le principe de la levée de protection lorsqu'existent certaines circonstances économiques ou techniques entendues au sens large. Ce n'est qu'au cas où l'organe paritaire ne prend pas position dans le délai légal que les critères changent, le tribunal ne pouvant apprécier l'existence que de trois circonstances limitativement énumérées.

En permettant à la commission paritaire de vérifier la réalité des raisons économiques et techniques et en faisant interdiction au pouvoir judiciaire de procéder, à la demande de l'employeur, à un examen mettant en oeuvre un critère identique, le législateur a violé les articles 6 et *6bis* de la Constitution.

*Position du Syndicat des employés, techniciens et cadres (SETCa)*

A.5. Alors que, devant la commission paritaire, un employeur peut invoquer toute raison d'ordre économique ou technique pour justifier un licenciement, il ne peut invoquer devant le tribunal du travail que la fermeture de l'entreprise, la fermeture d'une division de celle-ci ou le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel.

La différence de traitement, qui n'existe qu'entre certaines catégories de personnes, est susceptible de justification objective et raisonnable, la commission paritaire ayant été considérée par le législateur comme une forme de concertation et de collaboration entre organisations d'employeurs et de travailleurs, et non comme un groupement fortuit des uns et des autres qui y défendraient exclusivement leur intérêt personnel.

Le législateur a par ailleurs souhaité restreindre la notion de raison d'ordre économique ou technique tout en conciliant cet objectif avec le principe d'autonomie du droit social.

*Position du Conseil des ministres*

A.6.1. L'observation selon laquelle le pouvoir d'appréciation de la commission paritaire serait plus large que celui du juge du fond fait apparaître que ce serait l'employeur qui, vis-à-vis de lui-même, serait à deux moments différents de la procédure dans des situations non identiques. Il n'y a donc pas de différence de traitement entre les destinataires de la norme critiquée.

A.6.2. A titre subsidiaire, l'argumentation de la s.a. FN Moteurs selon laquelle elle ne pourrait soumettre au tribunal du travail la demande de levée de protection dans les mêmes termes que ceux employés devant la commission paritaire ne peut être admise puisque l'intéressée dispose incontestablement d'un recours à justice : la saisine du tribunal du travail est en effet organisée et garantie par la loi du 19 mars 1991. Elle ne subit dès lors aucune « discrimination » dans la possibilité de saisir une autorité juridictionnelle de ses prétentions.

Le grief porte en réalité sur la différence d'argumentation que l'employeur peut faire valoir devant la commission paritaire et devant le tribunal du travail ou encore sur l'éventuelle différence d'examen auquel procèdent la commission paritaire et le tribunal du travail. Un tel grief est irrelevante au regard des articles 6 et 6bis de la Constitution.

A.6.3. L'analyse selon laquelle il y aurait une différence de justifications possibles au licenciement des travailleurs protégés devant la commission paritaire (toutes seraient admissibles) ou devant le tribunal du travail (trois le seraient) n'est pas conforme au texte de la loi, qui ne fait pas de distinction entre les motifs économiques et techniques qui peuvent être invoqués à chaque stade de la procédure.

Dans un premier temps, l'employeur doit saisir la commission paritaire d'une demande de reconnaissance de l'existence de motifs économiques et techniques (art. 3, § 1er, al. 1er). En l'absence de décision de cette dernière, l'employeur dispose d'une alternative :

- soit le licenciement se coule dans une hypothèse de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise. La fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise est une hypothèse qui définit par elle-même une « catégorie déterminée » ou une catégorie objective de travailleurs (l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ou de la division). Cet ensemble objectif comprend de manière non discriminatoire tous les travailleurs (protégés et non protégés) en manière telle qu'une vérification *a priori* du caractère non discriminatoire du licenciement ne s'avère pas nécessaire;

- soit le licenciement ne se coule pas dans les hypothèses objectives de la fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise. L'employeur, dans ce cas, prétend qu'il a défini une « catégorie déterminée du personnel », une catégorie objective et non-discriminatoire à l'égard des protégés. Dans une telle hypothèse, un contrôle préventif des seules affirmations de l'employeur s'avère nécessaire. C'est au tribunal que revient alors la compétence de connaître de la « demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique » justifiant le licenciement. Autrement dit, le tribunal procède à la même appréciation que celle de la commission paritaire, celle de savoir s'il existe de telles raisons justifiant le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel, catégorie comprenant des travailleurs protégés.

A.6.4. L'argument tiré de l'existence d'une phase précontentieuse, préalable à la phase judiciaire, ne permet pas d'établir le caractère discriminatoire, au niveau de l'accès à la justice, de la disposition en cause, cette phase - d'ailleurs suivie dans tous les cas - étant *a priori* plus favorable (cf. les recours administratifs internes qui précèdent les recours juridictionnels) à l'employeur dans l'affaire n° 424.

A.6.5.1. Quant au grief relatif à la limitation objective de la notion de raisons d'ordre économique et technique devant le tribunal du travail, la seule « distinction » opérée est celle relative au pouvoir dont dispose l'employeur à l'égard des travailleurs protégés, d'une part, et à l'égard des travailleurs non protégés, d'autre part. Cette distinction ne constitue nullement une discrimination de traitement dans la mesure où tous les employeurs sont soumis à un régime identique à l'égard des deux catégories de travailleurs.

A.6.5.2. La limitation précitée est inhérente à l'introduction d'un contrôle objectif de légalité dans le cadre des relations de travail. Entre les droits au travail contractuellement définis du travailleur et les droits de l'employeur de disposer, en partie, de la relation de travail, le législateur, par des institutions spécifiques, a introduit un contrôle objectif de la légalité des mesures de licenciements dans le droit social belge. En dehors de toute pondération des droits subjectifs en présence, c'est la légalité même de l'acte de licenciement qui a été ainsi marginalement contrôlée.

A.6.6. A supposer qu'il faille voir une rupture d'égalité dans la norme incriminée, *quod non*, encore faut-il observer que les travaux préparatoires justifient cette distinction de manière objective et raisonnable. Le principe général est que le travailleur protégé ne peut être licencié et les exceptions à ce principe général restent limitées au motif grave et aux raisons d'ordre économique ou technique entre lesquelles une distinction objective est opérée dans l'hypothèse d'une carence de l'organe paritaire : en cas de fermeture d'entreprise ou fermeture d'une division de l'entreprise, le risque d'un comportement discriminatoire de l'employeur est minime alors qu'en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel, un contrôle judiciaire préalable a été jugé nécessaire.

A.6.7. Compte tenu des principes applicables en la matière, le législateur, appelé à intervenir pour améliorer, dans le cadre d'un compromis entre interlocuteurs sociaux, la protection des délégués syndicaux, a incontestablement retenu des moyens proportionnés au but visé. En laissant à l'organe paritaire un large pouvoir d'appréciation, le législateur rencontre la préoccupation exprimée par les représentants des employeurs. En organisant un régime appelé à sortir ses effets en cas de carence de l'organe paritaire, le législateur a mis en place un mécanisme garantissant la protection des délégués du personnel contre des licenciements discriminatoires et le droit des employeurs de licencier des travailleurs protégés lorsque des raisons d'ordre économique ou technique le requièrent.



*Réponse de N. De Schietere*

A.7.1. Contrairement à ce que soutient la s.a. FN Moteurs, il ne s'agit pas de savoir s'il ne serait pas porté atteinte au droit d'accès à la justice des employeurs ou des travailleurs protégés, lorsqu'une commission paritaire a décidé à l'unanimité de reconnaître ou de refuser de reconnaître les motifs d'ordre économique ou technique. C'est au contraire lorsque la commission n'a pas pris de décision que la loi interdit à l'employeur de licencier un travailleur protégé, sauf pour trois raisons d'ordre économique ou technique. L'employeur n'est nullement privé du droit d'accès à un tribunal pour faire trancher une contestation éventuelle sur l'existence ou la portée des droits ainsi définis par la loi; loin de priver l'employeur du droit d'accès à la justice, la loi prévoit que les contestations qui surviennent seront tranchées par le tribunal du travail qui présente toutes les garanties requises quant à la procédure.

*Réponse du Conseil des ministres*

A.8.1. Quelle que soit l'hypothèse dans laquelle il envisage de licencier des délégués du personnel, l'employeur doit être à même d'obtenir la reconnaissance préalable de l'existence des motifs d'ordre économique ou technique qui fondent ce licenciement. Il doit préciser quels sont ceux-ci et les instances compétentes disposent de toute latitude pour reconnaître ou ne pas reconnaître l'existence des motifs invoqués. Ce contrôle s'effectue par l'organe paritaire et, en cas de carence de ce dernier, par les juridictions du travail sans qu'il y ait aucune distinction entre les pouvoirs attribués à l'un ou à l'autre dans la reconnaissance de l'existence ou de l'inexistence des motifs d'ordre économique ou technique invoqués par l'employeur.

A.8.2. Seule une faculté procédurale assortit l'hypothèse où les motifs d'ordre économique et technique conduisent à la fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise : dans ce cas en effet, l'employeur peut soit saisir préventivement les juridictions du travail de la demande de reconnaissance des motifs allégués, soit procéder immédiatement au licenciement sous la réserve d'un contrôle *a posteriori* de l'existence des motifs d'ordre économique ou technique à la demande du délégué licencié. Mais cette alternative procédurale accordée à l'employeur dans les deux premières hypothèses de licenciement est justifiée et proportionnelle parce que l'absence de discrimination dans une telle hypothèse et la vraisemblance de l'existence de motifs d'ordre économique ou technique conduisant à la fermeture sont les raisons pour lesquelles un régime de protection préventive tendant à éviter une discrimination ne se justifie pas, alors qu'un tel régime se justifie pour des motifs inverses lorsqu'il s'agit du licenciement d'une catégorie déterminée de travailleurs.

*Réponse de la s.a. Techspace Aero, anciennement dénommée s.a. FN Moteurs*

A.9.1. Les autres parties ne s'accordent pas sur le point de savoir si la disposition en cause crée ou non une discrimination, certaines contestent l'applicabilité des articles 6 et *6bis* de la Constitution, faute de situations identiques ou, à tout le moins, analogues.

A.9.2. Le législateur ne peut traiter de manière différente un justiciable selon que le droit subjectif de ce dernier fait ou ne fait pas l'objet d'une contestation portée devant un tribunal; tout justiciable disposant dans un Etat de droit de la faculté de saisir le pouvoir judiciaire afin que soit déterminée l'étendue de son droit, c'est par rapport à l'ensemble des justiciables - et non par rapport à elle-même - que la s.a. Techspace Aero (et d'autres employeurs se trouvant dans les mêmes conditions) estime être victime d'une discrimination.

A.9.3. L'accès à la justice peut être entravé non seulement lorsqu'il est interdit - c'est ce que prévoit la loi du 19 mars 1991, qui dispose qu'une décision de la commission paritaire ne peut faire l'objet d'aucun recours - mais également lorsque l'étendue d'un droit subjectif, objet du litige, est modifiée par le seul fait de la saisine du tribunal. Tel est le cas de la même loi, lorsqu'elle limite à trois hypothèses exhaustivement énumérées les cas dans lesquels le pouvoir judiciaire peut reconnaître l'existence des raisons d'ordre économique ou technique. C'est donc en ce qu'elle accorde un droit sans en permettre, en cas de litige, la consécration judiciaire que la loi prive l'employeur d'une garantie juridictionnelle essentielle et crée une discrimination entre celui-ci et l'ensemble des justiciables.

A.9.4. Contrairement à ce qu'affirme le Conseil des ministres, la lecture de l'article 3 ne laisse aucun doute sur le fait que le tribunal du travail ne peut reconnaître l'existence de raisons d'ordre économique ou technique justifiant la levée de protection que dans trois hypothèses énoncées de manière limitative, alors que pareille restriction n'existe pas devant la commission paritaire. Le juge qui a posé la question préjudicielle ayant fait un sort à cette argumentation, il n'appartient pas aux parties de faire renaître devant la Cour un débat clôturé devant lui.

A.9.5.1. L'argumentation du Conseil des ministres selon laquelle le tribunal du travail n'effectuerait qu'un contrôle de légalité objectif, distinct de l'appréciation opérée en opportunité par la commission paritaire et selon laquelle l'employeur ne pourrait dès lors se plaindre qu'une procédure précontentieuse, ayant un spectre plus large, lui soit offerte, ne peut davantage être retenue parce qu'en l'espèce, pareil pouvoir d'appréciation est absent, la loi ayant tracé le critère que la commission paritaire doit mettre en oeuvre. L'employeur a en effet le droit subjectif de procéder au licenciement des travailleurs protégés sans s'exposer au paiement d'indemnités importantes, dès lors que des raisons d'ordre économique ou technique le justifient et l'on soutiendrait en vain que pareil droit subjectif n'existe dans son chef qu'après admission des motifs par la commission paritaire.

A.9.5.2. A supposer qu'un tel pouvoir d'appréciation existe effectivement, cela n'explique pas pourquoi les règles ne seraient pas les mêmes devant la commission paritaire et devant le tribunal. Dans les cas de recours administratifs internes précédant les recours juridictionnels cités par le Conseil des ministres (A.6.4), les règles de droit sont identiques et le contrôle de légalité ne se modifie pas, quel que soit le stade de la procédure.

A.9.5.3. Enfin, le contrôle effectué par le tribunal du travail n'est pas un contrôle objectif de légalité (cf. A.6.5.2) mais une décision portant sur des droits subjectifs.

A.9.6. La discrimination en cause n'est nullement justifiée. Il est inexact d'affirmer que le législateur a voulu porter remède à l'absence de définition légale de la raison d'ordre économique ou technique (A.3.3). Il lui appartenait, non pas d'organiser un compromis en créant une notion à contenu variable selon qu'elle était ou n'était pas soumise à justice, mais de prendre position. En outre, en raison de la nature même des droits fondamentaux de la s.a. Techspace Aero auxquels il est porté atteinte, aucune justification ne peut être proposée : l'inégalité créée entre des parties plaidant un procès est en effet portée au plus haut degré puisque consignée dans un texte légal. Enfin, le but du législateur fut d'éviter toute discrimination à l'égard des travailleurs protégés, sans pour autant accorder de privilèges à l'égard de cette fonction; ce but n'est pas atteint puisqu'en matière de faillite, la jurisprudence impose au curateur la consultation préalable de la commission paritaire avant de licencier les travailleurs protégés, alors que tous s'accordent à reconnaître que cette consultation est devenue sans objet. Le texte de la loi, trop formaliste, condamne l'objectif poursuivi.

*Dans l'affaire n° 436*

*Position de la C.N.C. et de F. Verbeke*

A.10.1. Les dispositions visées par la question préjudicielle violent plusieurs dispositions internationales combinées avec les articles 6 et 6*bis* de la Constitution, à savoir :

- les articles 6 (droit d'accès au juge, procédure contradictoire, contrôle *a posteriori* impossible, absence de motivation), 13 (absence de recours effectif devant une instance nationale), 11.1 et 14 (discrimination fondée sur une opinion - choix de telle organisation de cadres pour s'y affilier - et sur une autre situation -absence de l'organisation choisie à la commission paritaire et donc impossibilité d'y être défendu par elle -) de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales;

- les articles 14 (égalité devant la justice et devant le droit d'accès à un tribunal) et 26 (égalité devant la loi, égale protection de la loi et discrimination fondée sur une opinion et sur une autre situation) du Pacte international relatif aux droits civils et politiques;

- les articles 6 et 7 (protection du droit au travail du travailleur protégé) et 8 (protection du droit du travailleur protégé de s'affilier à une organisation de cadres de son choix) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

A.10.2. La volonté du législateur fut de permettre le licenciement du travailleur protégé pour deux types de motifs : un motif personnel au travailleur (faute grave de sa part) et un motif sans relation avec le travailleur, général et objectif (raison économique ou technique), sans qu'apparaisse pourquoi la compétence relative à la reconnaissance des raisons économiques ou techniques fut attribuée aux commissions paritaires. L'on peut certes considérer, comme le juge du fond, que le système de la représentation des travailleurs et employeurs au sein de l'organe paritaire explique notamment les attributions de compétence conférées par le législateur mais cela n'explique pas l'absence de recours devant les juridictions du travail puisque ces juridictions sont également paritaires.

A.10.3. Tout comme dans l'hypothèse de l'absence de décision de la commission paritaire, visée par la Cour de cassation dans des arrêts des 30 juin 1960 et 4 novembre 1961, il faut considérer que, dans le présent cas, les droits en discussion sont des droits civils qui, aux termes de l'article 92, sont exclusivement du ressort des tribunaux et qu'à moins de supposer que le législateur ait entendu opposer un déni de justice aux parties, leurs revendications, dont la connaissance ressortit à la compétence des tribunaux, tombent sous la juridiction de ceux-ci.

A.10.4. Quant au principe de proportionnalité, la protection accordée au mandat de délégué et à celui qui l'exerce ne justifie nullement l'absence de recours sur le fond devant cette autre institution paritaire qu'est la juridiction du travail, en particulier lorsque, comme en l'espèce, l'organisation syndicale à laquelle appartient le travailleur protégé n'est pas membre de la commission paritaire et que celle-ci n'a pas motivé sa décision.

A.10.5. Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a décidé que « le pouvoir judiciaire est compétent tant pour prévenir que pour réparer une lésion illicite d'un droit civil, quel que soit l'auteur de la lésion ». Dans des hypothèses où le recours préalable à la commission paritaire est impossible parce qu'aucune n'est instituée - il s'agissait chaque fois d'un C.P.A.S. -, la Cour du travail de Liège (22.12.1988, *J.T.T.* 89, 300) et le tribunal du travail de Charleroi (14.10.1986, *R.D.S.* 1987, 133) se sont déclarés compétents pour examiner la raison d'ordre économique de licenciement, se fondant notamment sur la circonstance que la matière est d'ordre public.

*Position de la s.a. Metropolitan Lease (anciennement Metropolitan Finance s.a.)*

A.11.1. Le juge qui a posé la question préjudicielle considère *a priori*, d'une part, que la décision d'une commission paritaire en matière de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique n'est pas susceptible de recours en annulation devant le Conseil d'Etat, la commission paritaire n'étant pas une autorité administrative et, d'autre part, que ni l'employeur ni le travailleur n'ont la possibilité de contester le bien-fondé d'une décision de la commission paritaire reconnaissant ou déniant de telles raisons. Ces prémisses sont critiquables.

A.11.2. Faute, semble-t-il, d'avoir été saisi d'un recours en annulation contre une décision d'une commission paritaire prise sur la base de l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948, le Conseil d'Etat n'a jamais eu l'occasion de se prononcer sur sa compétence en la matière. Le juge considère qu'il se déclarerait incompétent mais prend, pour ce faire, appui sur une doctrine et une jurisprudence anciennes, se référant à une législation aujourd'hui disparue. La jurisprudence du Conseil d'Etat (arrêts n<sup>os</sup> 22.444, 22.763 et 32.348), le législateur (article 26, alinéa 3, de la loi du 5 décembre 1968) et une partie de la doctrine reconnaissent aux commissions paritaires la qualité d'autorité administrative et il est clair qu'elles satisfont aux critères organiques et fonctionnels résultant de la jurisprudence de la Cour de cassation et du Conseil d'Etat relative à la reconnaissance de cette qualité; l'on semble bien pouvoir conclure que la décision de la commission paritaire relative à l'existence de raisons d'ordre économique ou technique est un acte administratif à portée juridique : elle a reçu pour mission de relever que les faits matériels qu'elle constate entrent ou non dans la notion de « raisons d'ordre économique ou technique »; elle est ainsi appelée à se prononcer sur l'existence ou non d'un fait juridique et cette qualification ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de cassation qui s'estime compétente pour vérifier si, des faits qu'il constate, le juge du fond a pu légalement déduire l'existence ou l'absence de raisons d'ordre économique ou technique. Dès lors, un contrôle juridictionnel de la décision de la commission paritaire était possible, contrairement à ce que considère le juge qui a posé la question préjudicielle.

A.11.3. Quant aux cours et tribunaux, ils peuvent écarter l'application d'un acte administratif qu'ils jugent illégal, que cet article ait une portée réglementaire ou individuelle. Que la commission paritaire opère un contrôle de qualification juridique ou se borne à opérer des constatations matérielles, il est légitime de s'étonner de ce que les juridictions du travail s'estiment généralement incompétentes pour vérifier la légalité de la reconnaissance de raisons d'ordre économique ou technique effectuée par une commission paritaire en faisant prévaloir une volonté plus ou moins présumée du législateur, dégagée de quelques extraits de travaux parlementaires, sans avoir égard au prescrit constitutionnel de l'article 107 de la Constitution. La seule limite au pouvoir du juge est qu'il doit effectuer un contrôle de légalité et non d'opportunité.

A.11.4. Le présupposé formulé par le tribunal du travail dans son jugement du 5 octobre 1992 ne peut être admis, puisqu'aucun droit ne peut se trouver sans protection juridictionnelle et que la Cour de cassation a reçu pour mission de régler les conflits d'attribution afin, précisément, d'éviter une telle situation. Il s'ensuit que la question préjudicielle posée à la Cour n'a pu l'être qu'en raison de l'inaction de la partie demanderesse devant le tribunal du travail, qui s'est abstenue d'introduire tout recours devant le Conseil d'Etat en vérification de la légalité de la décision de la commission paritaire de reconnaître, dans le cas d'espèce, des raisons d'ordre économique ou technique justifiant son licenciement. Si, saisi d'une telle demande, le Conseil d'Etat s'était considéré incompétent, et si le tribunal du travail avait estimé ne pouvoir connaître d'un tel litige, la Cour de cassation aurait été appelée à régler ce conflit d'attribution. Un juge aurait été appelé à statuer.

*Position du Conseil des ministres*

A.12.1. La violation des articles 6 et 6bis de la Constitution par la disposition en cause consisterait :

a) en trois discriminations :

- entre travailleurs protégés eux-mêmes selon qu'ils sont confrontés à l'invocation d'un motif grave ou de raisons d'ordre économique ou technique (A.12.2);

- entre travailleurs protégés et travailleurs non protégés en ce que ces derniers disposent d'un recours aux cours et tribunaux de l'ordre judiciaire (A.12.3);

- entre employeurs selon que ces derniers invoquent des raisons d'ordre économique ou technique à l'égard de travailleurs protégés ou de travailleurs non protégés (A.12.4);

b) en une absence de proportionnalité dans la mesure où la protection des travailleurs protégés n'impliquerait pas nécessairement, en soi, l'attribution d'une compétence à une commission paritaire statuant en premier et en dernier ressort (A.12.5).

A.12.2. La première discrimination envisagée est une hypothèse où une même catégorie de travailleurs est concernée, mais dans des situations différentes. Le règlement différencié de situations non similaires est *a priori* plus conforme au principe d'égalité que le traitement uniforme de situations divergentes.

La dualité des régimes de licenciement pour motif grave, d'une part, et pour raison d'ordre économique et technique, d'autre part, justifie la différence de traitement qui y est liée. Alors que le fondement du licenciement pour motif grave est la faute invoquée par le cocontractant, c'est la situation de l'entreprise qui est avancée par l'employeur comme motif de licenciement pour raison économique ou technique. En outre, le principe du congé non motivé qui régit le licenciement pour motif grave est remplacé par un régime de protection nécessaire à la garantie du fonctionnement des organes représentatifs au sein de l'entreprise. C'est dans l'intérêt de la fonction que remplit le travailleur et non dans l'intérêt du travailleur lui-même qu'une telle protection a été érigée par le législateur. Les deux particularités qui caractérisent ce régime (vérification de l'existence de motifs économiques et techniques par la commission paritaire et absence de recours devant les tribunaux) sont intimement liées : c'est parce que le législateur a estimé inadéquat de confier, dans un premier temps, le débat aux instances juridictionnelles que celles-ci ne peuvent connaître, même sur recours, des décisions prises à l'unanimité par les commissions paritaires. A l'inverse du concept de « motif grave », le concept de « raison d'ordre économique et technique » ne fait pas l'objet d'une définition légale. Tant dans sa définition matérielle que dans son contrôle procédural, le législateur a estimé (en opportunité) préférable de conférer l'appréciation et la définition d'une telle exigence aux organes paritaires eux-mêmes, dans lesquels sont représentés les intérêts en présence.

A.12.3. Quant à la seconde discrimination - entre travailleur protégé et travailleur non protégé dans l'hypothèse d'un licenciement pour des raisons étrangères au comportement de l'intéressé -, c'est à tort que le jugement de renvoi invoque le pouvoir général des employés non protégés de « saisir le pouvoir judiciaire pour contester la réalité du caractère économique du licenciement » puisque chaque partie se voit reconnaître un pouvoir absolu de rompre le contrat au moment qu'elle choisit et que, hormis les régimes de protection spécifique et l'abus de droit, les employés non protégés n'ont pas le droit de discuter comme tels les motifs sous-jacents du licenciement qui leur est notifié. Sans doute peuvent-ils contester l'importance du délai de préavis ou de l'indemnité compensatoire ou invoquer le caractère abusif du licenciement; mais

il en va de même pour le travailleur protégé. Faute d'action spécifique du travailleur (non protégé) pour contester devant le pouvoir judiciaire la réalité du caractère économique ou technique du licenciement, il n'y a aucune discrimination entre travailleur protégé et travailleur non protégé à cet égard.

A.12.4. Quant à la troisième discrimination - entre employeurs dans leur pouvoir de licencier les travailleurs protégés et les travailleurs non protégés -, elle ne peut être retenue puisque tous les employeurs sont soumis à la même loi; ils sont certes confrontés à des situations fondamentalement différentes qui résultent du régime de protection des délégués et des candidats mais il est de l'essence même de ce régime d'instaurer une telle dualité.

A.12.5. Enfin, la question n'est pas de savoir si le but poursuivi par le législateur (la protection des délégués des travailleurs) implique nécessairement la mesure querellée (attribution d'une compétence à la commission paritaire statuant en premier et dernier ressort) mais de savoir si la mesure retenue n'est pas sans rapport de proportionnalité avec les objectifs assumés. Il appartient à la Cour d'apprécier ce rapport mais non de substituer son appréciation à celle du législateur en ce qui concerne le choix des moyens à adopter. La mesure retenue par le législateur n'était, sans doute, pas la seule envisageable. Cette mesure pouvait théoriquement aller de l'interdiction pure et simple du licenciement à l'absence de toute protection. Le législateur a opté pour un régime qui impose, dans un premier temps, une vérification *a priori* des motifs du licenciement par un organe paritaire. L'adéquation d'un tel contrôle *a priori* ne saurait être discutée et l'attribution de ce contrôle à un organe paritaire se coule dans la logique des instruments de concertation sociale caractérisant la politique sociale belge.

*Réponse de F. Verbeke et de la C.N.C.*

A.13.1. L'argumentation de la s.a. Metropolitan Lease selon laquelle un recours existerait devant le Conseil d'Etat (A.11.2) ne peut être admise parce que les droits civils sont tous de la compétence exclusive des cours et tribunaux. En outre, que ce soit en matière de droits et obligations de caractère civil ou en matière d'accusation pénale, le « droit au juge » proclamé par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales est d'évidence un droit à un juge de pleine juridiction et pas simplement de légalité.

A.13.2. Quant au recours aux juridictions de l'ordre judiciaire et à l'article 107 de la Constitution (A.11.3), il constitue au sens procédural non pas seulement une exception pour faire échec à une action mais également un moyen pour la faire triompher. Autrement dit, l'article 107 constitue non pas une voie exceptionnelle et étroite, limitée à un contrôle de simple légalité, mais une voie d'accès à un tribunal, exerçant un contrôle de pleine juridiction.

A.13.3. L'argumentation tirée de la compétence de la Cour de cassation enfin (A.11.4) ne peut davantage être retenue, eu égard aux délais de procédure et de prescription (fixé à un an par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978) qu'elle impliquerait.

A.13.4. Quant aux arrêts du Conseil d'Etat mentionnés sous A.11.2, ils montrent qu'un recours qui n'est pas de pleine juridiction, comme devant un juge judiciaire, n'a pas d'efficacité concrète et par là, ne suffit pas à répondre aux exigences de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. L'un de ces recours était dirigé contre les arrêtés royaux organisant le statut des travailleurs portuaires (droit objectif) et non contre une décision de retrait de reconnaissance comme ouvrier portuaire (droit subjectif). L'autre avait certes trait à une décision d'une commission paritaire relative à cette reconnaissance mais le Conseil d'Etat a observé que celle-ci constituait un acte unilatéral de l'autorité qui permet à l'ouvrier portuaire de conclure un contrat de travail avec un ou plusieurs employeurs dans la zone

portuaire et ne conférerait pas par elle-même de droit civil au travail. Ces deux espèces se distinguent enfin du cas de F. Verbeke puisqu'en ce qui le concerne, la décision de la commission paritaire n'est qu'une étape préalable - fût-elle indispensable - au licenciement. A supposer qu'une analogie puisse être établie entre ces espèces et le litige pendant, encore faudrait-il observer que le Conseil d'Etat a ajouté que les motifs de la décision devaient ressortir de la décision attaquée ou du dossier administratif; or, F. Verbeke n'a eu accès qu'aux informations que la société a bien voulu fournir.

A.13.5. La s.a. Metropolitan Lease n'explique nullement en quoi la modification de législation serait déterminante en l'espèce et, en confondant les différentes attributions des commissions paritaires (A.11.2), ne justifie nullement l'extension au cas d'espèce des théories doctrinales portant sur la nature des conventions collectives.

A.13.6. Le Conseil des ministres écarte à tort les arguments tirés de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales - puisque la Cour est compétente pour en connaître, par la combinaison des articles 6 et *6bis* de la Constitution avec ces dispositions -et du principe fondamental de l'ordre juridique belge consacré par les articles 92 et 93 de la Constitution - puisque la jurisprudence de la Cour fait référence aux principes fondamentaux de l'ordre juridique belge et qu'il résulte clairement du jugement du tribunal du travail que le principe en cause, d'ailleurs rapproché de l'article 6 de la Convention précitée, est celui de la garantie d'accès à un tribunal judiciaire.

A.13.7. Les autres développements du mémoire du Conseil des ministres s'écartent de la question préjudicielle et ne sont pas pertinents. L'on ne peut justifier logiquement que c'est parce que le contrôle judiciaire aurait été considéré comme inadéquat en première instance qu'il devrait être exclu en cas de recours. Or, la question est précisément de savoir s'il est raisonnable d'exclure tout recours judiciaire.

#### *Réponse du Conseil des ministres*

A.14.1. Il n'appartient pas aux parties de mettre en cause l'application qui est faite par les juridictions de l'article 26, § 2, de la loi sur la Cour d'arbitrage (C.A. 23/91), de telle sorte que l'interprétation particulière des dispositions en cause donnée par la s.a. Metropolitan Lease et aboutissant à exclure la nécessité d'une question préjudicielle est à écarter des débats.

A.14.2. L'analyse opérée par la s.a. Metropolitan Lease en ce qui concerne les possibilités de recours devant le Conseil d'Etat et le contrôle de légalité prévu à l'article 107 de la Constitution repose cependant sur une confusion dans l'analyse des missions assumées par les commissions paritaires : celles-ci exercent leurs compétences en diverses qualités, de telle sorte que toute opération de qualification doit tenir compte des spécificités de chaque intervention, telles qu'elles ont été décrites par le Conseil des ministres dans son mémoire (A.12.2 à A.12.5).

B.3.1. On appellera ci-après « travailleurs protégés » ceux que la loi protège contre le licenciement parce que leurs fonctions de représentation du personnel face à leur employeur ou leur candidature à de telles fonctions les exposent à être licenciés pour des motifs tenant à ce qu'ils doivent défendre des intérêts qui peuvent être opposés à ceux de cet employeur.

B.3.2. Dans ses états successifs, le système légal procède de l'idée que le licenciement du travailleur protégé est suspect. La conséquence est l'interdiction de principe d'un tel licenciement, sous réserve d'autorisation expresse. Encore celle-ci n'est-elle possible que dans des hypothèses limitées; de plus, elle doit presque toujours être préalable; enfin, elle doit être motivée soit par un « motif grave », soit par un motif, étranger à l'attitude du travailleur, appelé « motif économique ou technique ».

B.4. Une des critiques adressées au système se fonde sur ce que l'autorisation doit être donnée par le tribunal du travail lorsqu'elle est fondée sur le motif grave, alors que si elle est fondée sur un motif économique ou technique, elle n'est en principe accordée que par un organe paritaire dont l'intervention n'équivaut pas à une garantie juridictionnelle.

Cette différence de traitement peut se justifier.

Le motif grave de rupture est une notion classique utilisée à propos du contrat de tous les travailleurs salariés et les tribunaux du travail possèdent en la matière une expérience considérable attestée par une abondante jurisprudence, au lieu que la notion de motif économique ou technique est propre au cas particulier du licenciement des travailleurs protégés. Lorsqu'il existe un motif grave, le régime applicable aux travailleurs protégés permet le licenciement et ne déroge au droit applicable aux travailleurs ordinaires, pour l'essentiel, qu'en ce que le constat du motif doit être préalable au licenciement.

De plus, comme les organes paritaires, composés d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs, ne peuvent se prononcer qu'à l'unanimité, il résulte des dispositions litigieuses qu'un travailleur protégé ne peut être licencié en l'absence de motif grave, que de l'accord des membres de l'organe paritaire qui y représentent les organisations syndicales. L'interdiction étant la règle et une suspicion légitime étant le



fondement de cette règle, une telle exigence n'est pas dépourvue de justification. En effet, l'admission de motifs économiques ou techniques justifiant le licenciement d'un travailleur protégé n'est pas liée à la constatation de faits précis relatifs au travailleur mais implique un jugement d'opportunité sur la situation de l'entreprise et sur la mesure envisagée. Il existe certes des cas où l'appréciation est confiée au juge mais elle ne l'est qu'à titre subsidiaire et dans des hypothèses limitées : il faut que l'organe paritaire ne se soit pas prononcé dans le délai fixé par la loi (ce qui n'est toutefois pas rare, attendu la composition de cet organe et la règle de l'unanimité) et en outre, depuis la loi du 19 mars 1991, que le licenciement du travailleur protégé soit la conséquence du licenciement d'une catégorie du personnel ou d'une fermeture.

B.5. Le grief suivant lequel l'autorisation de licenciement risque d'être plus ou moins aisée à obtenir selon que le travailleur à l'égard duquel elle est sollicitée n'est pas ou est membre d'une des organisations qui font partie de l'organe paritaire compétent revient à demander à la Cour de critiquer la manière dont le Roi a jugé de la représentativité des diverses organisations. La Cour ne pourrait donc y avoir égard.

B.6. Les dispositions en cause font l'objet d'une autre critique :

- d'une part, en tant que le contrôle préalable qu'elles instituent n'est exercé que par un organe paritaire lorsque cet organe admet ou refuse d'admettre les raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement, cependant que le même contrôle est exercé par un juge lorsque l'organe paritaire ne se prononce pas (affaire 436);

- d'autre part, en tant que, lorsque l'organe paritaire ne se prononce pas, le contrôle préalable n'est exercé par le juge que dans les trois hypothèses limitativement énumérées par l'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 (affaire 424).

Les travailleurs protégés, licenciés pour les raisons précitées, et les employeurs qui souhaitent les licencier seraient ainsi victimes, quant à la possibilité de s'adresser à un juge, de limitations qui les discriminent par rapport aux autres justiciables.

B.7. Pour apprécier la compatibilité des normes en cause avec les articles 6 et *6bis* de la Constitution, la Cour doit examiner en premier lieu si les catégories de personnes entre lesquelles une inégalité est alléguée sont suffisamment comparables.

B.8. Le licenciement opéré en violation de l'interdiction n'est pas nul mais il est sanctionné, notamment en ce que son auteur doit des indemnités spéciales. Le juge saisi d'une demande de telles indemnités ne dispose d'aucun pouvoir d'appréciation. Sa mission n'est alors qu'un contrôle *a posteriori* qui ne se distingue pas du contrôle juridictionnel ordinaire, bien qu'il porte sur l'application d'une législation spéciale. Cette mission est toute différente du contrôle *a priori* conduisant à l'octroi ou au refus de l'autorisation préalable de licenciement en l'absence de motif grave, mission d'ailleurs confiée en principe, ainsi qu'il a été dit, à un organe paritaire composé d'organisations professionnelles. Pour les raisons indiquées plus haut, ces deux contrôles n'ont pas le même objet; ils peuvent, dans une même affaire, se succéder. Ils ne sont pas suffisamment comparables pour qu'il y ait lieu de chercher une justification à la différence des conditions légales de leur exercice. L'argumentation des parties n'est donc pas admissible en tant qu'elle se fonde sur une comparaison entre le régime du

licenciement des travailleurs protégés et le régime ordinaire du licenciement ou, plus généralement, de la dissolution de contrats par décision unilatérale.

B.9. Il n'est pas exact que la loi en cause défavorise dans certains cas les travailleurs protégés par rapport aux travailleurs ordinaires. En effet, même dans le cas où un organe paritaire autorise le licenciement des premiers, celui-ci n'en reste pas moins soumis aux règles qui protègent les seconds.

B.10. Est en revanche pertinente la comparaison des situations dans lesquelles se trouvent diverses personnes soumises à des normes prévoyant un contrôle *a priori*. L'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 fait à cet égard l'objet d'une critique distincte des précédentes. Celle-ci relève que lorsque l'organe paritaire ne se prononce pas dans le délai légal, l'employeur ne peut faire valoir devant le juge les mêmes droits que ceux qu'il aurait fait valoir devant cet organe parce que le juge n'est compétent que dans des hypothèses plus limitées que celles où l'organe paritaire l'était.

Le grief peut être entendu comme dénonçant une discrimination entre employeurs sollicitant une autorisation de licencier qui relève uniquement de l'organe paritaire et employeurs sollicitant une autorisation de licenciement qui relève du juge.

B.11. Les questions invitent à comparer, l'une, des employeurs ayant des droits à faire valoir devant un organe paritaire à des employeurs ayant des droits à faire valoir devant le tribunal du travail, l'autre, des travailleurs protégés ou des employeurs ayant accès à ce tribunal à des travailleurs qui, l'organe paritaire s'étant prononcé, n'y ont pas accès.

L'inégalité de traitement entre les travailleurs protégés et leur employeur n'est pas en cause.

B.12. Le licenciement d'un travailleur protégé a pu paraître moins suspect lorsqu'il a lieu à l'occasion de la fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci ou du licenciement d'une catégorie déterminée de travailleurs que dans d'autres circonstances. Il est donc admissible que, lorsqu'il en est ainsi et que l'organe paritaire ne se prononce pas, l'employeur reçoive de la loi une seconde chance de voir lever l'interdiction de principe. Il est d'ailleurs à remarquer qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci, hypothèse dans laquelle la suspicion pesant sur le mobile du licenciement se justifie moins que dans celle du licenciement d'une catégorie du personnel, le législateur a encore atténué la sévérité du système de protection en n'obligeant plus l'employeur à s'adresser préalablement au juge lorsque l'organe paritaire ne s'est pas prononcé dans le délai légal.

B.13.1. Abstraction faite de la réserve exprimée plus loin, il peut être admis que la distinction critiquée repose sur une justification objective et raisonnable et qu'un rapport de proportionnalité existe entre les inégalités dénoncées et le but poursuivi.

B.13.2. Une disproportion existe cependant en ce que, lorsque l'organe paritaire se prononce dans le délai légal, aucun recours juridictionnel n'est prévu contre cette décision. Il est ainsi porté atteinte de manière discriminatoire au droit qu'a toute personne, en vertu de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, à ce qu'une décision déterminant ses droits civils puisse être soumise à un juge.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

1. l'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel ne viole pas les articles 6 et *6bis* de la Constitution en ce que cette disposition ne permet pas à l'employeur qui souhaite faire reconnaître des motifs économiques ou techniques justifiant le licenciement de travailleurs protégés de faire valoir les mêmes droits devant l'organe paritaire ou le tribunal du travail;

2. l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et l'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel violent les articles 6 et *6bis* de la Constitution en ce qu'aucun recours juridictionnel n'est prévu contre la décision de l'organe paritaire.

Ainsi prononcé en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, à l'audience publique du 8 juillet 1993.

Le greffier,

Le président,

H. Van der Zwalmen

M. Melchior