

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.10.0093.N

START PEOPLE, société anonyme,

Me Johan Verbist, avocat à la Cour de cassation,

contre

M. G.,

Me Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation.

I. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 14 décembre 2009 par la cour du travail d'Anvers.

Le président de section Robert Boes a fait rapport.

L'avocat général Ria Mortier a conclu.

II. LE MOYEN DE CASSATION

La demanderesse présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- articles 2, § 6, 5, 8, 14, 16 et 17 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 ;

- pour autant que de besoin, articles 6, 1128, 1131, 1133, 1134, 2044, 2045 et 2052 du Code civil.

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt déclare fondés l'appel formé par la défenderesse contre le jugement rendu par le tribunal du travail et sa demande en paiement des indemnités prévues aux articles 16 à 17 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, et condamne la demanderesse au paiement d'une indemnité de 93.659,52 euros.

Cette décision est fondée sur les motifs suivants :

« Il résulte de ce qui précède qu'une interprétation conforme à la Constitution des dispositions en cause a pour conséquence que (la défenderesse) bénéficiait encore de la protection spéciale de l'ancien candidat au moment de son licenciement.

(...) Selon la cour du travail, la question se pose d'abord de savoir si l'ensemble du système de protection des délégués du personnel et des candidats délégués du personnel intéresse l'ordre public.

Une loi est d'ordre public lorsqu'elle touche aux intérêts essentiels de l'État ou de la collectivité ou qu'elle fixe, dans le droit privé, les bases juridiques sur lesquelles repose l'ordre économique ou moral de la société (...).

Dans son arrêt du 4 septembre 1995, la Cour de cassation a considéré que la protection spéciale des délégués du personnel et des candidats délégués du personnel a été instaurée dans l'intérêt général et est par conséquent d'ordre public (...).

La cour du travail partage ce point de vue.

Dans un autre arrêt - récent -, la Cour de cassation a considéré que « la circonstance que la loi du 19 mars 1991 intéresse l'ordre public a pour effet, non d'entacher de nullité le licenciement régulièrement effectué par l'employeur, notifié au cours des périodes de protection visées aux paragraphes 2 et 3 de l'article 2 de la loi, mais de rendre les indemnités visées aux articles 16 et 17 de la loi exigibles au moment où le contrat de travail prend effectivement fin à la suite du licenciement effectué par l'employeur » (...).

La cour du travail considère toutefois que, par les arrêts précités, la Cour de cassation s'est uniquement prononcée sur la nature juridique du régime de protection contre le licenciement en soi, et non sur la nature juridique des dispositions fixant l'étendue des indemnités de protection légales (...).

La cour du travail qualifie les dispositions fixant les indemnités spéciales de licenciement de dispositions impératives lorsqu'il est établi que ces indemnités sont dues et qu'elles sont acquises individuellement, puisqu'elles protègent alors des intérêts purement privés et ne sont plus inspirées par l'intérêt général (...).

La circonstance que le régime spécial de protection est d'ordre public n'a pas pour conséquence que tous les droits qui en découlent revêtent automatiquement un caractère d'ordre public, étant donné que le caractère d'ordre public d'une disposition est justifié par la nature des intérêts qu'elle entend protéger.

La cour du travail considère que le fait qu'un délégué du personnel ne peut renoncer valablement à sa protection contre le licenciement, au motif que cette protection légale a été instaurée dans l'intérêt général et qu'elle intéresse ainsi l'ordre public, ne s'oppose toutefois pas à ce qu'il renonce valablement à l'indemnité à partir du moment où il est licencié et qu'il est établi que ses droits à l'indemnité sont acquis de manière définitive et font partie de son patrimoine.

Le droit à cette indemnité peut alors être considéré comme résultant d'une disposition légale qui n'est plus d'ordre public mais qui est impérative aux fins de protection d'intérêts particuliers. (...)

Une disposition impérative de la loi empêche d'exclure l'application du droit découlant de cette disposition tant que celle-ci n'a pas cessé d'être impérative au profit du bénéficiaire. (...)

La question se pose toutefois de savoir à quel moment cette disposition a cessé d'être impérative au profit du bénéficiaire et à quel moment il est établi que l'indemnité spéciale de protection est acquise de manière définitive et fait partie du patrimoine du travailleur.

(...) Selon la cour du travail, il résulte des dispositions précitées que l'indemnité visée à l'article 17 et due par l'employeur à la suite d'une rupture irrégulière du contrat de travail au sens de l'article 14, premier tiret, n'est acquise de manière définitive par le travailleur que lorsqu'il est établi qu'il ne sera plus réintégré, soit parce que la réintégration n'a pas été demandée dans le délai prévu à l'article 14, soit parce que l'employeur n'a pas accepté dans les délais la réintégration demandée à temps, soit parce que, au cours du délai dans lequel la réintégration peut être demandée, l'employeur a exprimé explicitement la volonté de ne pas procéder à la réintégration.

La procédure de réintégration a en effet pour but essentiel, en cas de licenciement contraire aux dispositions particulières 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, de permettre aux travailleurs délégués du personnel d'exercer à

nouveau leur mandat et de les mettre à nouveau en mesure de poursuivre leur mission dans l'entreprise.

La cour du travail constate que la chronologie des faits est la suivante :

- le 2 octobre 2003, (la défenderesse) a démissionné du mandat qu'elle exerçait au sein du conseil d'entreprise et du comité pour la protection et la prévention au travail ;

- (la défenderesse) a ensuite été licenciée par (la demanderesse) ;

- une convention a été immédiatement conclue, par laquelle (la défenderesse) a renoncé à l'indemnité due en application 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 ;

- dans le délai de trente jours suivant la rupture sans préavis, à savoir le 16 octobre 2003, (la défenderesse) et son organisation syndicale ont introduit, par lettre recommandée, une demande de réintégration qui a été refusée par (la demanderesse) le 7 octobre 2003.

La renonciation à l'indemnité spéciale de protection a par conséquent eu lieu à un moment où elle n'était pas encore définitivement et irrévocablement acquise et ne faisait pas encore partie du patrimoine de (la défenderesse), de sorte que cette renonciation n'est pas régulière.

(La défenderesse) a dès lors droit au paiement de l'indemnité spéciale de licenciement lui revenant qui, en raison du licenciement irrégulier au sens de l'article 2, § 1^{er}, 1^o, 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 les candidats délégués du personnel, était acquise et n'avait pas fait l'objet d'une renonciation régulière.

(La demanderesse) est par conséquent tenue au paiement de l'indemnité réduite par (la défenderesse), dans ses dernières conclusions, au montant de 93.659,52 euros, dont le calcul n'est plus contesté ».

Griefs

Première branche

L'article 2 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 les candidats délégués du personnel, prévoit que le travailleur ne bénéficie pas d'une protection contre le licenciement dans le cas où il est mis fin au contrat de travail de commun accord. Conformément à l'article 5 de la loi, une période de négociation de cinq jours ouvrables débute le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi des lettres recommandées prévues à l'article 4, et le président fixe une nouvelle audience se situant immédiatement après la période de négociation et au cours de laquelle il tente de concilier les parties. Si un accord intervient, le président en constate les termes dans le procès-verbal qu'il dresse et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire. L'article 8 de la loi prévoit que, en cas de procès, l'affaire est introduite à la plus proche audience utile et y est retenue à fin de conciliation des parties. Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il distribue l'affaire à une chambre du tribunal.

Il ressort de ces dispositions légales que, même si le régime de protection des délégués du personnel instauré par la loi du 19 mars 1991 est d'ordre public, le législateur privilégie le principe d'une conciliation ou d'un accord entre les parties en cas de licenciement d'un délégué du personnel pour motif grave. Ce principe est conforme à la volonté du législateur, qui est de permettre aux parties d'aboutir elles-mêmes à une solution plutôt que de soumettre leur différend au juge. Par conséquent, conformément à la loi du 19 mars 1991, les parties peuvent à cet effet conclure un contrat, notamment une transaction, ou renoncer à l'indemnité de protection contre le licenciement à laquelle elles ont droit conformément à ladite loi. Il résulte des articles 2, 5 et 8 de la loi qu'elles peuvent conclure ce contrat ou consentir cette renonciation

avant que le délégué du personnel concerné ait effectivement acquis le droit à l'indemnité de protection contre le licenciement.

La demanderesse a soutenu de manière circonstanciée dans ses conclusions d'appel que la défenderesse avait valablement renoncé à sa protection ou à tout le moins à son droit à l'indemnité de protection.

L'arrêt considère toutefois qu'un délégué du personnel ne peut renoncer valablement à l'indemnité de protection contre le licenciement qu'à partir du moment où il a été licencié et où il est établi que ses droits à cette indemnité sont acquis de manière définitive et font partie de son patrimoine et que l'indemnité de protection contre le licenciement n'est acquise de manière définitive par le délégué du personnel que lorsqu'il est établi qu'il ne sera plus réintégré.

L'arrêt décide ensuite que la défenderesse a droit à l'indemnité de protection contre le licenciement sur la base de la constatation que, dans un contrat conclu entre les parties, la défenderesse a renoncé à l'indemnité de protection contre le licenciement, après son licenciement par la demanderesse, mais à un moment où, selon la cour du travail, cette indemnité n'était pas encore définitivement et irrévocablement acquise et ne faisait pas encore partie de son patrimoine.

Partant, l'arrêt viole les articles 2, § 6, 5 et 8 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, et les articles 6, 1128, 1131, 1133, 1134, 2044, 2045 et 2052 du Code civil en considérant que le délégué du personnel ne peut valablement renoncer à l'indemnité visée à l'article 17 de la loi avant qu'il soit établi qu'il ne sera pas réintégré et qu'il ait par conséquent acquis de manière définitive ses droits à l'indemnité de protection. L'arrêt ne décide par conséquent pas légalement que la défenderesse a droit au paiement de l'indemnité spéciale de protection contre le licenciement au motif qu'elle a renoncé à cette indemnité à un moment où, selon la cour du travail, elle n'avait pas encore définitivement

et irrévocablement acquis cette indemnité (violation de l'ensemble des dispositions citées au moyen).

Deuxième branche

Conformément à l'article 14 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, lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les procédures visées par la loi, le travailleur peut demander sa réintégration dans l'entreprise par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la rupture du contrat de travail sans préavis. En cas de rupture du contrat de travail visée à l'article 14, l'employeur qui réintègre le travailleur est tenu de payer la rémunération perdue (article 15 de la loi du 19 mars 1991). Au cas où la réintégration demandée n'est pas acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, l'article 17 de la loi prévoit que l'employeur paye au travailleur l'indemnité visée à l'article 16 de la loi, ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel aux élections pour lesquelles ils ont été candidats.

Au cas où le délégué du personnel licencié introduit une demande de réintégration, la loi du 19 mars 1991 n'exonère l'employeur du paiement de l'indemnité visée à l'article 17 de la loi que si l'employeur accepte cette demande dans les délais. Le législateur n'oblige toutefois pas le travailleur à adresser à l'employeur une demande de réintégration. Par conséquent, le droit à l'indemnité spéciale de licenciement naît au moment où le délégué du personnel est licencié en violation des procédures visées par la loi, à savoir sous la condition résolutoire d'une demande de réintégration introduite et acceptée dans les délais.

L'arrêt constate en termes explicites que la défenderesse a été licenciée par la demanderesse et qu'ensuite seulement, elle a renoncé par contrat conclu entre les parties à l'indemnité de protection contre le licenciement. L'arrêt considère toutefois que l'indemnité visée à l'article 17 de la loi n'est acquise de manière définitive par le travailleur que lorsqu'il est établi qu'il ne sera pas réintégré et décide que la renonciation de la défenderesse n'est pas valable au motif qu'elle a été faite à un moment où l'indemnité de protection contre le licenciement n'était pas encore définitive.

L'arrêt ne décide pas légalement que la défenderesse n'avait pas encore acquis de droit à l'indemnité de protection contre le licenciement, étant donné qu'il constate que la demanderesse a refusé la réintégration de la défenderesse et, ainsi, que la condition résolutoire sous laquelle est né le droit de la défenderesse à l'indemnité spéciale de licenciement ne s'est pas réalisée.

Partant, l'arrêt viole les articles 14, 16 et 17 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, et les articles 6, 1128, 1131, 1133, 1134, 2044, 2045 et 2052 du Code civil en considérant que le délégué du personnel ne peut valablement renoncer à l'indemnité visée à l'article 17 de la loi avant qu'il soit établi qu'il ne sera pas réintégré. L'arrêt ne décide par conséquent pas légalement que la défenderesse a droit au paiement de l'indemnité spéciale de protection contre le licenciement au motif que la défenderesse a renoncé à cette indemnité à un moment où la demanderesse avait déjà licencié la défenderesse mais n'avait pas encore refusé la réintégration de cette dernière (violation de l'ensemble des dispositions citées au moyen).

Troisième branche

Le droit à l'indemnité spéciale de protection contre le licenciement d'un délégué du personnel licencié résulte d'une disposition légale impérative. Par conséquent, il peut être renoncé à cette indemnité lorsque le travailleur

concerné ne se trouve plus dans un lien de subordination envers son employeur, c'est-à-dire en tout cas au moment où le contrat de travail a pris fin.

L'arrêt constate en termes explicites que la défenderesse a été licenciée par la demanderesse et a ensuite seulement renoncé par contrat conclu entre les parties à l'indemnité de protection contre le licenciement.

Partant, l'arrêt ne décide pas légalement que la défenderesse n'a pas renoncé valablement à l'indemnité spéciale de protection contre le licenciement, alors qu'il constate que la défenderesse a fait cette renonciation après la rupture du contrat de travail par la demanderesse (violation des articles 6, 1128, 1131, 1133, 1134, 2044, 2045 et 2052 du Code civil). L'arrêt ne décide par conséquent pas légalement que la défenderesse a droit au paiement de l'indemnité spéciale de protection contre le licenciement au motif qu'elle a renoncé à cette indemnité à un moment où, selon la cour du travail, elle n'avait pas encore définitivement et irrévocablement acquis cette indemnité (violation de l'ensemble des dispositions citées dans le moyen).

III. LA DÉCISION DE LA COUR

Quant à la première branche :

1. La protection spéciale contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, a pour but, d'une part, de permettre aux travailleurs délégués du personnel d'exercer leur mission dans l'entreprise et, d'autre part, d'assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidats à cette mission.

Cette protection, qui implique la possibilité de la réintégration dans l'entreprise prévue à l'article 14 de ladite loi, a été instaurée dans l'intérêt général et intéresse, en conséquence, l'ordre public.

2. Les articles 2, § 6, 3^e et 6^e tirets, 5, § 3, alinéa 2, et 8, alinéa 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, qui prévoient les cas dans lesquels, avec son accord, il peut être mis fin au contrat de travail d'un travailleur protégé, ainsi qu'à la protection dont il bénéficiait, selon d'autres modalités que celles qui sont prévues à l'article 2, § 1^{er}, sont de stricte interprétation et ne sauraient impliquer que le travailleur protégé puisse renoncer à tout moment à la protection prévue par la loi.

3. Le caractère d'ordre public de la protection légale contre le licenciement n'a pas pour conséquence que tous les droits découlant de cette protection intéressent l'ordre public et ne sont pas susceptibles de faire l'objet d'une renonciation par le travailleur protégé.

Dès que l'employeur n'a pas respecté la procédure de licenciement et que l'éventuelle réintégration du travailleur protégé dans l'entreprise, ressortissant à la protection en cas de licenciement, ne peut plus être demandée ou n'a pas été accordée dans les délais prévus par la loi et que, partant, la protection contre le licenciement n'a pas atteint son but, seuls les intérêts particuliers du travailleur licencié restent protégés par les indemnités de licenciement prévues aux articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991.

Il s'ensuit que c'est à ce moment seulement que le travailleur protégé qui a été licencié acquiert de manière définitive son droit à l'indemnité de licenciement et peut y renoncer.

Le moyen, qui, en cette branche, repose sur une autre conception juridique, manque en droit.

Quant à la deuxième branche :

4. En vertu de l'article 17, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration dans les délais prévus à l'article 14 et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée par lettre recommandée à la poste, l'employeur est tenu de

payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel aux élections auxquelles ils ont été candidats.

5. Cette disposition légale ne comporte pas de condition résolutoire mais pose une condition quant à l'exigibilité de l'indemnité de protection.

Le moyen, qui, en cette branche, repose sur une autre conception juridique, manque en droit.

Quant à la troisième branche :

6. La rupture du contrat de travail à la suite du licenciement donné par l'employeur au travailleur protégé réduit à néant le lien de subordination, ce qui permet au travailleur de renoncer valablement aux droits découlant du contrat de travail qu'il a acquis à ce moment.

La rupture irrégulière du contrat de travail d'un délégué du personnel n'octroie toutefois pas à ce travailleur la possibilité de renoncer immédiatement à l'indemnité de protection, étant donné qu'à ce moment, cette indemnité n'est pas encore acquise et qu'elle ne le sera qu'à partir du moment où il sera établi que le travailleur ne sera pas réintégré dans l'entreprise dans les délais fixés.

Le moyen, en cette branche, manque en droit.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne la demanderesse aux dépens.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Robert Boes, les conseillers Eric Dirix, Beatrijs Deconinck, Koen Mestdagh et Geert Jocqué, et prononcé en audience publique du seize mai deux mille onze par le président de section Robert Boes, en présence de l'avocat général Ria Mortier, avec l'assistance du greffier délégué Veerle Baeyens.

Traduction établie sous le contrôle du président Christian Storck et transcrite avec l'assistance du greffier Patricia De Wadripont.

Le greffier,

Le président,