

Numéro du rôle : 5693
Arrêt n° 105/2014 du 10 juillet 2014

A R R E T

---

*En cause* : les questions préjudicielles relatives à l'article 6 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, posées par le Tribunal du travail de Dinant.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents J. Spreutels et A. Alen, et des juges E. De Groot, L. Lavrysen, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul et T. Giet, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président J. Spreutels,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

\*

\*   \*

### *I. Objet des questions préjudicielles et procédure*

Par jugement du 1er juillet 2013 en cause de l'ASBL « Institut Albatros » contre Grégory Cols et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 4 juillet 2013, le Tribunal du travail de Dinant a posé les questions préjudicielles suivantes :

« 1. L'article 6 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 combiné avec l'article 5, § 3, de la même loi, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution combinés avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme :

- en ce qu'il fait courir, pour les délégués du personnel, le délai de 3 jours ouvrables pour saisir le Président du Tribunal du travail selon les formes du référé, à dater du jour qui suit celui où le Président du Tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, § 3, alors que le point de départ des délais de recours est calculé à dater de la notification (entendue comme le jour de la présentation du pli judiciaire ou du recommandé à la poste avec accusé de réception) ou de la signification d'une décision,

- en ce qu'il conditionne en conséquence le droit d'accès au Tribunal au respect d'un délai dont la prise de cours correspond à une date qui n'est pas certaine ni nécessairement portée à la connaissance de son destinataire au contraire des autres délais de recours dont la prise de cours est liée à la connaissance du fait générateur du recours ?

2. L'article 6 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, combiné avec l'article 5, § 3, de la même loi viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution combinés avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme en ce qu'il fait courir, pour les délégués du personnel, le délai de 3 jours ouvrables pour saisir le Président du Tribunal du travail selon les formes du référé, à dater du jour qui suit celui où le Président du tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, § 3, soit une date qui n'est ni certaine ni portée à la connaissance de son destinataire alors que le point de départ du même délai d'action pour le candidat non élu prend cours à dater du jour qui suit l'échéance de la période de négociation prévue à l'article 5, § 1er, soit une date fixe ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- l'ASBL « Institut Albatros », assistée et représentée par Me O. Debray et Me F.-X. Horion, avocats au barreau de Bruxelles;

- Grégory Cols et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), assistés et représentés par Me S. Palate, avocat au barreau de Namur;

- le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me F. Georges, avocat au barreau de Liège.

Des mémoires en réponse ont été introduits par :

- l'ASBL « Institut Albatros »;
- Grégory Cols et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB).

Par ordonnance du 8 mai 2014, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs P. Nihoul et T. Merckx-Van Goey, a décidé que l'affaire était en état, qu'aucune audience ne serait tenue, à moins qu'une des parties n'ait demandé, dans le délai de sept jours suivant la réception de la notification de cette ordonnance, à être entendue, et qu'en l'absence d'une telle demande, les débats seraient clos le 28 mai 2014 et l'affaire mise en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, l'affaire a été mise en délibéré le 28 mai 2014.

Les dispositions de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

## II. *Les faits et la procédure antérieure*

Par courrier recommandé du 15 février 2013, l'ASBL « Institut Albatros », partie demanderesse devant le juge *a quo*, a notifié son intention de licencier pour motif grave Grégory Cols, délégué du personnel effectif au conseil d'entreprise et suppléant au comité pour la prévention et la protection au travail, partie défenderesse devant le juge *a quo*.

Conformément à l'article 4 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, l'ASBL a introduit une requête auprès du Tribunal du travail de Dinant.

Les audiences tenues les 25 février et 4 mars 2013, conformément à l'article 5, §§ 2 et 3, de la loi du 19 mars 1991, n'ont pas permis de concilier les positions des parties.

Par ordonnance du 4 mars 2013, le président du Tribunal du travail de Dinant a constaté l'absence de conciliation et a autorisé la suspension du contrat de travail de Grégory Cols durant la procédure. Cette ordonnance a été notifiée à l'ASBL en date du 5 mars 2013.

L'ASBL a maintenu son intention de procéder au licenciement et a lancé citation, signifiée à Grégory Cols et à la FGTB en date du 8 mars 2013.

Lors de l'audience du 21 mai 2013, le Tribunal du travail de Dinant a interrogé les parties sur le respect du délai de citation prévu par l'article 6 de la loi du 19 mars 1991. Grégory Cols et la FGTB ont alors soulevé l'irrecevabilité de la procédure en raison de la prétendue tardiveté de la citation.

C'est dans ce contexte que surviennent les deux questions préjudicielles reproduites ci-dessus.

### III. *En droit*

- A -

A.1.1. Dans son mémoire, l'ASBL « Institut Albatros », partie demanderesse devant le juge *a quo*, fait valoir que les articles 5, § 3, et 6 de la loi du 19 mars 1991 entraînent une différence de traitement entre les employeurs soumis à la législation en cause et les autres justiciables. Les premiers sont tenus d'agir dans un délai prenant cours à la date du prononcé de l'ordonnance, alors que pour les seconds le délai pour un recours prend cours à la notification de la décision ou à sa signification.

Elle soutient que cette différence ne se justifie pas. L'objectif de célérité invoqué par le législateur ne pourrait légitimer une restriction disproportionnée du droit d'accès à un juge.

L'article 6 en cause porterait atteinte à la substance de ce droit en ce qu'il fixe le point de départ du délai de citation au jour du prononcé de l'ordonnance par laquelle la non-conciliation est constatée, sans toutefois prévoir de sanction, lorsque cette ordonnance n'est pas prononcée le jour de l'audience. Il ne permettrait donc pas de garantir avec certitude à l'employeur la possibilité effective de prendre connaissance de l'ordonnance avant de devoir introduire sa requête, avec pour conséquence que le délai pourrait commencer à courir alors que l'employeur n'a pas été informé de l'existence de l'ordonnance.

La partie demanderesse devant le juge *a quo* soutient ensuite qu'il n'y a pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre l'objectif poursuivi et les moyens utilisés pour l'atteindre. Elle s'appuie sur la jurisprudence de la Cour relative aux droits de la défense pour en tirer deux enseignements : d'une part, le fait que le comportement des parties ne peut entrer en ligne de compte dans la fixation de la date de prise de cours d'un délai et, d'autre part, le fait que le délai imposé ne peut prendre cours avant la date à laquelle il est acquis que la partie a effectivement pu prendre connaissance du fait à la source du délai.

Elle affirme que ces enseignements seraient transposables à l'égard du droit d'accès à un tribunal même si en l'espèce le délai en cause est un délai de citation alors que la jurisprudence de la Cour concerne des délais de recours contre des décisions judiciaires ou administratives.

D'après la partie demanderesse devant le juge *a quo*, l'article 6 de la loi du 19 mars 1991 intervient à l'issue de phases judiciaires d'information et de conciliation et constitue, partant, un délai de procédure qui peut être mis sur le même pied que le délai de recours visé à l'article 860, alinéa 2, du Code judiciaire.

La partie demanderesse devant le juge *a quo* souligne encore que la jurisprudence de la Cour concerne l'accès du justiciable à un second degré de juridiction. Or, en l'espèce, il s'agit d'un accès à un premier degré de juridiction. Dans l'un et l'autre cas, toutefois, les droits de la défense doivent être respectés.

La partie demanderesse devant le juge *a quo* cite enfin une jurisprudence des juridictions de fond qui confirmerait que le délai de trois jours prévu à l'article 6 de la loi du 19 mars 1991 ne pourrait prendre cours, conformément aux enseignements de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, qu'à dater du jour au cours duquel le pli judiciaire contenant la décision du président du tribunal du travail a été présenté à son destinataire.

A.1.2. En ce qui concerne la seconde question préjudicielle, la partie demanderesse devant le juge *a quo* constate l'existence d'une différence de traitement injustifiée qui résulterait de l'article 6 précité. L'employeur qui envisage de licencier pour motif grave un représentant du personnel serait discriminé en ce que le délai de trois jours auquel il est soumis prendrait cours à une date incertaine alors que l'employeur souhaitant licencier pour motif grave un candidat non élu connaîtrait la date de prise de cours de ce délai dès le début de la procédure judiciaire préalable. Or, cette différence de traitement ne poserait *a priori* sur aucune justification valable.

La partie demanderesse devant le juge *a quo* ajoute que les points abordés dans le cadre de la première question préjudicielle seraient transposables à la seconde question.

A.2.1. Dans leur mémoire, les parties défenderesses devant le juge *a quo* soulignent la nécessité de célérité de la procédure mise en avant par le législateur et la comparent à celle requise par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui impose à l'employeur de prendre sa décision de licencier un travailleur pour motif grave dans un délai de trois jours ouvrables à compter du jour où il a connaissance du fait justifiant le motif grave.

Se référant à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, elles observent que le droit d'accès au juge peut être soumis à des conditions de recevabilité tant que celles-ci sont prévisibles et ne portent pas atteinte à la substance même du droit d'accès à un juge.

Selon elles, conformément à l'article 5, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991, l'ordonnance de non-conciliation doit être prononcée au jour de l'audience. Son contenu et sa date sont ainsi nécessairement connus des parties et par conséquent de l'employeur. Il n'y aurait donc aucune incertitude quant au point de départ du délai.

Enfin, elles font valoir que la jurisprudence de la Cour invoquée devant le juge *a quo* n'est pas transposable en l'espèce dès lors qu'en l'espèce, il ne s'agirait pas d'un délai de recours.

A.2.2. Quant à la seconde question préjudicielle, les parties défenderesses devant le juge *a quo* estiment que la date du point de départ du délai étant connue, il n'existe pas de différence de traitement entre les catégories visées.

A.3.1. Le Conseil des ministres, dans son mémoire, soutient en premier lieu que les deux catégories de justiciables ne sont pas objectivement comparables eu égard aux objectifs respectifs des deux types de procédures, à leur nature - l'un étant un délai préfix tandis que les autres délais visés par la question sont des délais de procédure - ainsi qu'au manque de pertinence de la comparaison des points de départ respectifs des délais. En effet, l'employeur peut introduire sa requête sur la base de la seule date de l'ordonnance alors que le justiciable qui souhaite introduire un recours contre une décision judiciaire doit prendre connaissance de son contenu.

A supposer que les catégories visées soient comparables, le Conseil des ministres affirme que la différence de traitement invoquée repose sur un critère objectif et pertinent et qu'elle est raisonnablement justifiée.

Il rappelle l'objectif de célérité poursuivi par le législateur et estime qu'il était légitime pour le législateur de dissocier la prise de cours du délai de citation du moment où l'employeur prend connaissance du contenu de l'ordonnance.

Il fait valoir ensuite que la différence de traitement se justifie par le fait que le contenu de l'ordonnance n'est pas pertinent pour permettre à l'employeur d'introduire sa citation. Il ajoute que même si c'était le cas, l'article 5, § 3, précité prévoit que cette ordonnance doit être prononcée au jour de l'audience de conciliation, en audience publique, et que l'employeur peut ainsi facilement en prendre connaissance.

Enfin, le Conseil des ministres soutient que la différence de traitement est proportionnée en ce que le délai en cause s'inscrirait dans une procédure exceptionnelle, dérogatoire au droit commun, visant à garantir la protection des délégués du personnel ainsi que des candidats non élus. La durée de trois jours serait cohérente au regard des autres délais rythmant cette procédure, l'employeur étant informé par le juge des délais dont il disposera.

Dans l'hypothèse où le tribunal ne respecterait pas l'obligation légale qui le contraint à prononcer l'ordonnance le jour de la deuxième audience, l'employeur conserverait la possibilité de consulter le greffe pour prendre connaissance de la date exacte du prononcé.

Quant au caractère proportionné de la mesure, le Conseil des ministres insiste d'abord sur le fait que l'article 6 de la loi du 19 mars 1991 s'inscrit dans le cadre d'une procédure d'une nature exceptionnelle qui, dans un souci de célérité, emporte de nombreuses dérogations au droit commun de la procédure civile. La durée de

trois jours du délai serait à cet égard parfaitement cohérente au regard des autres délais retenus tout au long de la procédure. La fixation du point de départ du délai serait également proportionnée. Le jour du prononcé de l'ordonnance est, en effet, fixé par l'article 5, § 3, alinéa 3, de la loi et l'employeur est de la sorte en mesure de déterminer le point de départ de son délai pour citer.

A.3.2. Le Conseil des ministres estime que la différence de traitement invoquée dans la seconde question préjudicielle n'entraîne aucune limitation disproportionnée dans le chef de l'employeur. Il rappelle à cet effet son argumentation relative à la première question.

A.4.1. Dans son mémoire en réponse, la partie demanderesse devant le juge *a quo* répond au raisonnement du Conseil des ministres sur la comparabilité des situations. Elle estime qu'il n'est pas déraisonnable de comparer les points de départ des délais respectifs. Chacun des deux délais permet en effet de saisir une juridiction et leur écoulement entraîne la perte du droit de le faire. Il y va dans les deux cas du droit à un procès équitable. Elle relativise en outre la distinction faite entre les délais préfix et les délais de procédure en se fondant sur la doctrine et la jurisprudence de la Cour de cassation.

A.4.2. En ce qui concerne la justification de la différence de traitement opérée, la partie demanderesse devant le juge *a quo* répond que le fait pour les parties d'être informées préalablement de la date de l'audience de conciliation ne leur permet pas de connaître avec certitude la date de prise de cours du délai. L'absence de comparution des parties n'a en effet aucun impact sur le déroulement de la procédure. L'ordonnance visée par l'article 5, § 3, de la loi n'est pas rendue « sur les bancs » mais bien ultérieurement, en l'absence des parties, ce qui ne permet pas d'assurer une sécurité juridique suffisante dès lors qu'aucune sanction n'est attachée au non-respect de cette disposition qui ne contient qu'un délai d'ordre.

Elle s'oppose par ailleurs à l'argument du Conseil des ministres selon lequel le contenu de l'ordonnance serait dépourvu d'incidence sur la décision de l'employeur de poursuivre la procédure.

En effet, l'ordonnance acte non seulement l'absence de conciliation entre les parties mais contient également la décision du président du tribunal relative à la suspension du contrat pour la durée de la procédure. Ce dernier peut refuser de prononcer la suspension lorsqu'il estime que les motifs invoqués sont liés à la qualité de délégué du personnel. Une telle décision a nécessairement un impact sur celle de l'employeur. Dans ce contexte, seule la notification officielle de l'ordonnance par pli judiciaire présente les garanties nécessaires.

La partie demanderesse devant le juge *a quo* considère donc que le délai ne pourrait commencer à courir avant la date du pli judiciaire sous peine de porter atteinte à la substance du droit d'accès de l'employeur au tribunal.

Elle insiste encore sur le fait qu'imposer à l'employeur le respect d'un délai extrêmement bref afin d'accomplir un ensemble de démarches en faisant courir ce délai à compter d'une date qui n'est connue avec certitude qu'au moment où le pli judiciaire contenant l'ordonnance est présenté au domicile de l'employeur constituerait un formalisme excessif qui porte atteinte à la substance du droit d'accès de l'employeur à un tribunal.

A.5.1. Dans leur mémoire en réponse, les parties défenderesses devant le juge *a quo* soutiennent que la comparaison entre les employeurs et les autres justiciables n'est pas fondée en ce que ceux-ci se trouvent dans des situations fondamentalement différentes. L'employeur connaît par hypothèse la décision de non-conciliation qui va déterminer le point de départ du délai alors que le justiciable ne connaît pas encore le contenu de la décision judiciaire contre laquelle il introduira un recours le cas échéant.

A.5.2. Enfin, à supposer que les catégories soient comparables, les parties défenderesses devant le juge *a quo* constatent que la différence de traitement se justifie par l'objectif poursuivi par le législateur et que cette différence n'emporte pas d'atteinte disproportionnée au droit d'accès à un tribunal eu égard au fait que les dispositions légales en cause font courir le délai à un moment où l'employeur a pleinement connaissance de la décision et peut dès lors entreprendre les démarches nécessaires.

- B -

B.1. La Cour est interrogée sur la compatibilité, avec les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, de l'article 6 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 », combiné avec l'article 5, § 3, de la même loi.

B.2. Les dispositions en cause s'inscrivent dans le cadre de la procédure applicable lorsqu'un employeur décide de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave.

L'article 4 de la loi du 19 mars 1991 prévoit que l'employeur concerné doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail.

Une période de négociation de cinq jours ouvrables débute le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi des lettres recommandées, en application de l'article 5, § 1er, de la loi. Le paragraphe 2 de la même disposition prévoit que les parties sont convoquées par le greffier pour comparaître séparément et personnellement devant le président du tribunal du travail, à l'effet d'être informées de la portée de la procédure à suivre, à une audience fixée pendant la période visée au paragraphe 1er. Une copie de la requête est annexée à la convocation.

L'article 5, § 3, de la loi du 19 mars 1991 poursuit :

« 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.

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 se prononce sur la suspension éventuelle du contrat de travail du délégué du personnel pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave.

La décision se fonde sur la considération que les motifs invoqués sont étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales et prend effet à la date de la saisie du président du tribunal du travail par l'employeur en application de l'article 6. Elle n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition. Elle est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé ».

Quant à l'article 6 en cause dans la question préjudicielle, il dispose :

« L'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, paragraphe 1er, maintient sa décision de licencier doit saisir, selon les formes du référé, le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation s'il s'agit d'un candidat délégué du personnel et dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où le président du tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, paragraphe 3, s'il s'agit d'un délégué du personnel. »

B.3. Dans une première question préjudicielle, la Cour est interrogée sur la circonstance que l'article 6 précité fait courir le point de départ du délai de trois jours ouvrables qui y est fixé, à dater du jour où le président du tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, § 3, de la loi du 19 mars 1991 et, partant, à compter d'une date qui n'est ni certaine ni nécessairement portée à la connaissance de son destinataire, alors que le point de départ des délais de recours est calculé à dater de la notification ou de la signification de la décision contre laquelle un recours est introduit.

B.4.1. Le Conseil des ministres soutient que les deux catégories de justiciables ne sont pas comparables.

B.4.2. Bien qu'elles se trouvent dans des situations régies par des règles procédurales objectivement différentes, les deux catégories de personnes comparées ne sont pas dans une situation à ce point éloignée qu'elles ne pourraient être comparées. Il s'agit, en effet, dans les



deux cas, de personnes confrontées au point de départ de délais dans lesquels une juridiction peut être saisie, en première instance ou en appel, et qui seraient déchués du droit d'accès au juge par l'effet du dépassement de ce délai.

B.5.1. D'après le rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales de la Chambre sur le projet de loi devenu la loi du 19 mars 1991 en cause (*Doc. parl.*, Chambre, 1990-1991, n° 1471/3, p. 8), la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, qui organisaient la protection des travailleurs délégués au sein des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail présentaient certaines lacunes en l'absence de véritables sanctions et avaient donné lieu à des abus de la part des employeurs auxquels l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, modifiant ces deux lois, entendait mettre fin.

Il ressortait toutefois de la jurisprudence que la réglementation mise en place par l'arrêté royal précité avait engendré de nombreuses difficultés dues, notamment, au fait que n'étant pas prescrits à peine de nullité, les délais fixés n'étaient dans la pratique que rarement respectés, les procédures de licenciement des travailleurs protégés pouvant ainsi durer plusieurs années (*ibid.*).

B.5.2. Par l'adoption de la loi du 19 mars 1991, le législateur entendait améliorer et accélérer la procédure judiciaire de licenciement pour motif grave des travailleurs protégés, tenant compte davantage de l'organisation des travaux des tribunaux du travail (*Doc. parl.*, Sénat, 1990-1991, n° 1105-2, p. 8; *Doc. parl.*, Chambre, 1990-1991, n° 1471/3, pp. 4 et 29).

B.5.3. En ce qui concerne l'article 6 en cause dans la question préjudicielle, l'exposé des motifs indique :

« L'article 6 précise, comment, en cas d'échec de la négociation, la demande de reconnaissance préalable du motif grave doit être introduite devant le tribunal du travail.

Le président du tribunal du travail compétent, en vertu de l'article 627, 9°, du Code judiciaire, est saisi par l'employeur par citation dans les trois jours ouvrables qui suivent sa décision sur le statut du délégué du personnel pendant la procédure judiciaire ou dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation, s'il s'agit d'un candidat délégué du personnel.

La citation sera, pour assurer la rapidité de la procédure, soumise aux règles fixées par l'article 1035 du Code judiciaire pour l'introduction d'une demande en référé. Le délai de citation est donc réduit à deux jours.

Une copie de cette citation est envoyée aux parties par le greffe en même temps que la convocation » (*Doc. parl.*, Sénat, 1990-1991, n° 1105-1, pp. 11-12).

B.6. Les délais impartis à l'employeur et au tribunal du travail et, le cas échéant, à la cour du travail, respectivement pour agir en justice ou rendre une décision, sont très courts.

Bien qu'il soit justifié, en matière de licenciement d'un travailleur protégé, que le législateur tente de limiter au strict minimum la période d'incertitude à cet égard, un équilibre raisonnable doit être maintenu entre, d'une part, l'objectif de célérité de la procédure et, d'autre part, les droits de la défense des parties et le droit d'accès à un juge garantis par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme.

B.7. D'après le Conseil des ministres, le critère du prononcé de l'ordonnance prise sur la base de la disposition en cause ne porterait pas atteinte de manière disproportionnée aux droits de l'employeur dès lors qu'il doit comparaître personnellement à l'audience, que le contenu de l'ordonnance rendue par le président du tribunal est connu de l'employeur et que le délai fixé pour son prononcé est imposé par l'article 5, § 3, alinéa 3, de la loi du 19 mars 1991. En toute hypothèse, d'après le Conseil des ministres, si l'employeur ne comparaisait pas ou si l'ordonnance n'était pas rendue le jour de l'audience, rien n'empêcherait l'employeur de consulter le greffe du tribunal pour connaître le jour de son prononcé et, partant, le point de départ du délai de trois jours fixé à l'article 6 en cause. Rien ne l'empêcherait non plus de signifier une citation avant même que le président ait rendu son ordonnance.

B.8.1. Le délai fixé par l'article 6 en cause est prescrit à peine de déchéance (Cass., 27 février 1995, *Pas.*, 1995, I, n° 114). Son dépassement entraîne ainsi l'irrecevabilité de l'action introduite par l'employeur qui maintiendrait son souhait de licencier le travailleur concerné à l'issue de la procédure de conciliation pour des motifs urgents.

B.8.2. Contrairement à ce que soutient le Conseil des ministres, le contenu de l'ordonnance n'est pas limité au seul constat de l'absence de conciliation entre les parties. Elle contient, en effet, également la décision du président du tribunal du travail de suspendre, ou non, le contrat de travail du délégué du personnel pendant le temps de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave, décision qui pourrait être méconnue de l'employeur resté en défaut de comparaître personnellement. Quant au délai prescrit par l'article 5, § 3, de la loi, dans lequel le président doit rendre son ordonnance, soit en principe le jour de l'audience de conciliation, celui-ci constitue un délai d'ordre dont le non-respect n'est lié à aucune sanction.

B.9. Compte tenu de la nature de la procédure, de la brièveté du délai et des conséquences qui s'attachent au non-respect de celui-ci, le fait que ce délai commence à courir à un moment où le destinataire peut ne pas encore avoir connaissance de la teneur de la décision, ou peut même être expiré avant que ledit destinataire en reçoive la notification, limite de manière disproportionnée la sécurité juridique et le droit d'accès à un juge de l'employeur. En effet, celui-ci n'est en mesure de prendre connaissance avec certitude de la date à laquelle l'ordonnance du président du tribunal est rendue et de son contenu qu'au moment où cette ordonnance lui est notifiée par pli judiciaire, soit au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit son prononcé, comme le prescrit l'article 5, § 3, dernier alinéa, de la loi.

B.10. La première question préjudicielle appelle une réponse positive.

B.11. Par une seconde question préjudicielle, la Cour est interrogée sur la compatibilité, avec les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, de l'article 6 de la loi du 19 mars 1991, combiné avec l'article 5, § 3, de la même loi, en ce qu'il fait courir pour les délégués du personnel le délai de trois jours ouvrables pour saisir le président du tribunal du travail selon

les formes du référé, à dater du jour qui suit celui où le président du tribunal a rendu la décision visée à l'article 5, § 3, soit à une date qui ne serait ni certaine ni portée à la connaissance de son destinataire alors que le point de départ du même délai d'action pour le candidat non élu prend cours le jour qui suit l'échéance de la période de négociation prévue par l'article 5, § 1er, soit à une date fixe.

B.12. Pour des motifs identiques à ceux exposés en B.8 et B.9, la seconde question préjudicielle appelle une réponse positive.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 6 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 », combiné avec l'article 5, § 3, de la même loi, viole les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, en ce que pour les délégués du personnel, il fait courir le délai de trois jours ouvrables pour saisir le président du tribunal du travail selon les formes du référé à dater du jour qui suit celui où le président du tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, § 3, et non à partir du jour qui suit celui où cette décision a été notifiée par le greffe.

Ainsi rendu en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 10 juillet 2014.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

J. Spreutels