

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.10.0048.F

GENERALI BELGIUM, société anonyme dont le siège social est établi à Bruxelles, avenue Louise, 149,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Bruno Maes, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, rue de Loxum, 25, où il est fait élection de domicile,

contre

C. A.,

défendeur en cassation,

représenté par Maître Jacqueline Oosterbosch, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait élection de domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 20 novembre 2009 par la cour du travail de Liège.

Le conseiller Mireille Delange a fait rapport.

L'avocat général délégué Michel Palumbo a conclu.

II. Les moyens de cassation

La demanderesse présente deux moyens libellés dans les termes suivants :

Premier moyen***Dispositions légales violées***

- *articles 149 et, pour autant que de besoin, 10 et 11 de la Constitution ;*

- *articles 37, § 1^{er}, 39, § 1^{er}, et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*

- *articles 2, § 4, 14, 16 et 17, § 1^{er}, 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 ;*

- *articles 4 et 15 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi, conclue le 9 novembre 1987 au sein de la commission des entreprises d'assurances, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 30 mars 1988, modifiée par la convention collective de travail du 31 mai 1989, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 octobre 1989.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt reçoit l'appel du défendeur et le déclare partiellement fondé. Il condamne la demanderesse à payer au défendeur, au titre de l'indemnité de stabilité d'emploi, la somme de 59.376,30 euros, majorée des intérêts légaux et judiciaires depuis le 21 juin 2006 et des dépens.

Cette décision est fondée sur les motifs suivants :

« L'arrêt considère d'abord ce qui suit :

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

Il décide ensuite que sont d'application les dispositions légales suivantes, dont il rappelle le contenu :

- les articles 14 et 16 de la loi du 19 mars 1991, tout en précisant que le défendeur a perçu l'indemnité de protection qui lui était due sur cette base ;

- l'article 4 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, dont les mesures sont renforcées par la convention collective de travail du 15 octobre 2003, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 mars 2006, et l'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, tout en précisant que le défendeur [demande] l'indemnité forfaitaire prévue dans cet article 15 en sus de l'indemnité de protection.

L'arrêt donne ensuite un aperçu de l'interprétation de ces dispositions par la jurisprudence et la doctrine, tout en estimant ce qui suit :

« 1. La loi du 19 mars 1991 crée une protection légale d'ordre public [...]

1.2.2. [...] [L'auteur L. Eliaerts observe] à juste titre, à l'appui des travaux parlementaires, que l'indemnité de protection a été conçue comme un moyen d'intimidation vis-à-vis de l'employeur, en sorte qu'elle constitue un élément essentiel de la protection légale, cette indemnité tendant à empêcher tout licenciement irrégulier susceptible de conduire à un démantèlement de la représentation du personnel [...].

Le législateur a par ailleurs opté pour le montant substantiel de cette indemnité en lieu et place de sanctions pénales [...].

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

1.2.3. La cour du travail partage cette analyse [de L. Eliaerts] et est d'avis que le caractère d'ordre public de la protection [prévus dans la loi du 19 mars 1991] s'étend aux indemnités qui la garantissent et la sanctionnent [...].

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

1.3. Il s'ensuit que, pour que le cumul de cette indemnité de protection avec une autre indemnité soit exclu, il faut que, soit la loi qui institue la première [...], soit la loi ou la convention collective de travail qui instaure la seconde [...] ait expressément prévu cette interdiction de cumul, ou encore que, bien que non expressément interdit, pareil cumul aille à l'encontre de l'objectif même poursuivi par le législateur en ce qu'il créerait un privilège au profit des travailleurs participant aux organes de concertation de l'entreprise alors que l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991 [dispose] que l'exercice de cette fonction instituée dans l'intérêt général ne doit s'accompagner d'aucun

avantage spécial ou préjudice dans le chef de celui ou de celle qui en est investi [...].

2. La volonté du législateur [...]

2.1.2. C'est sur la suggestion du Conseil d'État [...] qu'a été insérée dans l'actuel article 16 [...] la référence à la convention collective de travail parmi les sources d'indemnités ne pouvant être cumulées avec l'indemnité de protection. Cet ajout n'a fait l'objet d'aucun commentaire lors des discussions ultérieures du projet de loi.

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

Ceci ne résulte en tout cas pas du commentaire cité supra [...].

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

3.3. Il ne peut qu'être constaté que la convention collective de travail du 9 novembre 1987 n'a pas prévu [l'interdiction de cumul de l'indemnité qu'elle édicte avec l'indemnité de protection de la loi du 19 mars 1991].

4. Les interdictions de cumul créées par la jurisprudence

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

4.1.1. Tout d'abord, celui des indemnités liées à la fonction de délégué du personnel à la fois au conseil d'entreprise et au comité de sécurité et d'hygiène, la jurisprudence de la Cour de cassation empêchant ainsi le double paiement d'indemnités de protection poursuivant le même objectif d'ordre public, à savoir la garantie du bon fonctionnement des organes de concertation sociale [...].

L'interdiction de cumul gît par conséquent en l'espèce précisément dans le caractère d'ordre public de la loi du 19 mars 1991, dont l'article 2, § 4, dispose que 'le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat

délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé'.

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

4.1.2. La Cour [...] a également dit pour droit que cette indemnité spéciale de protection ne pouvait être cumulée avec les allocations de chômage en ce qu'elle constituait [...] une rémunération faisant obstacle à leur octroi, du fait qu'elle ne se cumule pas avec l'indemnité de préavis ordinaire, mais y est substituée en tant qu'indemnité spéciale de préavis, ayant pour but de protéger ces travailleurs contre les mesures de licenciement dont ils seraient l'objet en raison de leur qualité de mandataires du personnel.

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

5. La convention collective de travail du 9 novembre 1987 protège des intérêts privés

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

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

- La première trouve en effet sa cause dans la rupture illégale du contrat de travail [...];

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

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

5.4.2. *Dans son arrêt du 6 octobre 2007 [lire : 1997], la Cour précise de façon cette fois explicite que l'indemnité de stabilité d'emploi [...] 'est octroyée en raison du non-respect de l'obligation de ne pas licencier et est étrangère à l'indemnité de congé qui est octroyée en cas de non-respect des délais de préavis visés à l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail'.*

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

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

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

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

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

6. *Dommages distincts réparés par les deux indemnités [...]*

6.2. *La [cour du travail] ne peut suivre le raisonnement [de la demanderesse] [que l'article 14 de la loi du 19 mars 1991 et l'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 subordonnent tous deux l'octroi des indemnités qu'ils consacrent à 'un licenciement effectué sans avoir respecté les procédures' et ne peuvent être cumulés].*

D'une part, la similitude n'est qu'apparente [...].

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

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

Le motif en est que la loi pose un principe général d'interdiction de licenciement d'un travailleur délégué au conseil d'entreprise ou candidat à cette fonction, auquel elle ne fait exception que dans les cas qu'elle énumère de façon stricte [...].

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

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

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

l'instauration d'un dialogue entre le travailleur concerné, la délégation syndicale et l'employeur.

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

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

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

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

Le montant très élevé de l'indemnité forfaitaire confirme le caractère de sanction qu'elle comporte, à tout le moins pour la partie de celle-ci qui excède l'indemnité compensatoire de préavis [...].

Cette indemnité forfaitaire a donc une double fonction, qui consiste, d'une part, à réparer le préjudice résultant de la rupture, en tant qu'indemnité spéciale de licenciement [...], et, d'autre part, à sanctionner l'atteinte portée à l'ordre social par le biais de l'entrave au bon fonctionnement des organes de concertation sociale au sein de l'entreprise.

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

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

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

6.2.5. Cette différence fondamentale des finalités poursuivies par les deux indemnités justifie que la [cour du travail] s'écarte de la solution retenue par l'arrêt du 24 avril 2002 de la cour du travail de Bruxelles [...] fondant l'interdiction de cumul sur le postulat, non démontré, d'un même objectif de stabilité d'emploi qui serait sanctionné par ces deux indemnités [...].

Ces deux indemnités couvrent en réalité des préjudices distincts, en sorte qu'elles peuvent être cumulées [...].

6.2.6. Le caractère forfaitaire de l'indemnité légale de protection, que consacre la Cour de cassation, [...] n'y fait pas obstacle.

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

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

L'indemnité conventionnelle de stabilité d'emploi couvre un dommage distinct de celui qui est causé par la rupture du contrat de travail, considérée par la convention collective de travail du 9 novembre 1987 et celle du 15 octobre 2003 comme une prérogative essentielle de l'employeur. Le préjudice

résultant de la rupture se trouve, quant à lui, réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

7. Absence de privilège illicite résultant du cumul des indemnités

Il est encore plaidé qu'accorder les deux indemnités aboutirait à consentir un privilège au délégué au conseil d'entreprise, alors que la loi du 19 mars 1991 a voulu que cette fonction ne soit assortie d'aucune discrimination [...] mais également d'aucun avantage dans le chef de ceux qui l'exercent [...].

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

7.3. On ne peut donc parler d'avantage ou de discrimination qu'en comparant des situations comparables.

7.3.1. Le fait de refuser l'octroi de l'indemnité de stabilité d'emploi à un travailleur du secteur des assurances au motif qu'il est par ailleurs investi d'un mandat en tant que représentant du personnel dont le licenciement irrégulier est sanctionné par une indemnité de protection reviendrait à traiter de manière différente des travailleurs se trouvant dans la même situation si l'on se place du point de vue de la stabilité d'emploi que protège la convention collective de travail du 9 novembre 1987 : ce travailleur doit pouvoir, comme tout autre travailleur de ce secteur professionnel en présence d'éléments susceptibles de lui être reprochés en raison de son comportement, revendiquer l'application des mesures d'accompagnement et des procédures visées par ladite convention collective et, en cas de non-respect de celle-ci, bénéficier de l'indemnité visée par son article 15 .

7.3.2. Cette différence de traitement ne reposerait ni sur un critère objectif ni sur un but légitime dans la mesure où, comme on l'a démontré supra, ces deux indemnités poursuivent des finalités distinctes.

Une fois encore, si le législateur ou les partenaires sociaux avaient entendu exclure ce cumul des indemnités de protection et de stabilité d'emploi, il leur appartenait de le préciser soit dans la loi du 19 mars 1991, soit dans la convention collective de travail du 9 novembre 1987, ce qu'ils n'ont pas fait.

7.4. Si l'on se place cette fois du point de vue de la loi du 19 mars 1991, l'octroi de l'indemnité de stabilité d'emploi en sus de l'indemnité de protection de la loi de 1991 ne crée pas, en faveur d'un représentant du personnel au sein d'une entreprise soumise à la convention collective de travail du 9 novembre 1987, un avantage contraire à la volonté du législateur par rapport à ses collègues non-membres du conseil d'entreprise, parce que, précisément, ils ne sont pas placés dans la même situation.

7.5. La situation d'un délégué du personnel au conseil d'entreprise est différente de celle d'un travailleur ordinaire, puisque sa position l'expose, en cas de licenciement, à des difficultés de reclassement plus grandes.

Cette situation, jointe à la nécessité de sanctionner une protection d'ordre public, justifie l'octroi de l'indemnité de protection.

L'octroi, en sa qualité cette fois de travailleur du secteur des assurances, de la même indemnité que celle qui serait due à ses collègues placés dans la même situation (comportement jugé insatisfaisant sans que soient respectées les règles d'avertissement et d'audition) ne fait que respecter le principe d'égalité entre travailleurs d'un même secteur professionnel.

7.6. Il doit être conclu de ce qui précède que le fait d'accorder à un représentant du personnel au conseil d'entreprise l'indemnité de stabilité d'emploi qu'il puise dans la convention dite de sécurité d'emploi conclue dans le secteur des assurances, en sus de l'indemnité de protection qui lui est due sur la base de la loi du 19 mars 1991, ne crée en sa faveur aucun avantage qui serait contraire à l'article 2, § 4, de ladite loi ».

L'arrêt considère enfin ce qui suit :

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

En synthèse, la cour [du travail] considère qu'aucune disposition légale ou conventionnelle n'interdit le cumul de l'indemnité de protection visée par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 et de l'indemnité de stabilité d'emploi consacrée par l'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, ces indemnités réparant de façon forfaitaire des dommages différents trouvant, l'un, sa cause dans la rupture et, l'autre, dans une cause distincte de la rupture, l'octroi conjoint de ces deux indemnités à un travailleur

du secteur des assurances, membre du conseil d'entreprise, n'étant pas de nature à créer en sa faveur un avantage prohibé par l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991.

Le jugement dont appel doit être réformé sur ce point.

[Le défendeur] peut donc cumuler ces deux indemnités, pour autant qu'il démontre réunir les conditions d'octroi de la seconde ».

Griefs

1. Il apparaît de l'arrêt que la demanderesse ressortit à la commission paritaire 306 des entreprises d'assurances ; que le défendeur, délégué effectif au conseil d'entreprise de la demanderesse, au sein de laquelle il occupait la fonction de responsable commercial régional, a été licencié, sans préavis, par lettre recommandée du 21 juin 2006 ; que la lettre de rupture ne mentionne aucun motif et précise que le congé s'accompagnera du paiement de l'indemnité de protection liée à sa qualité de représentant du personnel au conseil d'entreprise ; que la demanderesse paya au défendeur en décembre 2006 une somme brute de 469.230,48 euros au titre des indemnités forfaitaires et variables prévues aux articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 ; que le défendeur réclame dans la présente affaire en outre le paiement de l'indemnité visée par les articles 4 et 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, soit la somme brute de 59.376,30 euros.

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

L'article 16 de la loi du 19 mars 1991 est libellé comme suit : « lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures, sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat

individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de : deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise ; trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise ; quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise ».

L'article 17, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 prévoit que, lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration 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, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16.

2.2. L'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 dispose ce qui suit : « en cas de licenciement effectué sans avoir respecté les procédures prévues aux articles 4 et 5, ainsi qu'en cas de licenciement effectué en violation de l'article 10, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois pour les membres du personnel ayant une ancienneté comprise entre un et cinq ans et une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de neuf mois pour les membres du personnel ayant une ancienneté supérieure à cinq ans et ce, sans préjudice des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ».

3. Il ressort des termes mêmes de ces articles 14, 16, 17, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 et 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 que l'indemnité de protection et l'indemnité de stabilité d'emploi ne peuvent être cumulées.

L'article 16 de la loi du 19 mars 1991 fait une distinction entre, d'une part, l'indemnité en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et, d'autre part, tous autres dommages et intérêts.

L'indemnité de stabilité d'emploi est une indemnité en vertu d'une convention collective de travail au sens de l'article 16 de la loi du 19 mars 1991. Elle ne constitue pas d'« autres dommages et intérêts » au sens de cet

article. L'indemnité de stabilité d'emploi ne peut dès lors être cumulée avec l'indemnité de protection. L'indemnité la plus élevée absorbe l'autre.

L'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 dispose explicitement que l'indemnité de stabilité d'emploi est due « sans préjudice des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ».

Cet article n'autorise dès lors pas le cumul de l'indemnité de stabilité d'emploi avec l'indemnité de protection, qui n'est pas prévue dans la loi du 3 juillet 1978 mais dans la loi du 19 mars 1991. En d'autres termes et a contrario, l'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 s'oppose au cumul précité.

L'arrêt décide donc à tort que, si le législateur ou les partenaires sociaux avaient entendu exclure ce cumul, il leur appartenait de le préciser soit dans la loi du 19 mars 1991, soit dans la convention collective de travail du 9 novembre 1987, ce qu'ils n'ont pas fait, et qu'aucune disposition légale ou conventionnelle n'interdit le cumul de l'indemnité de protection visée par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 et de l'indemnité de stabilité d'emploi consacrée par l'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987.

En décidant au terme de ce raisonnement que le défendeur peut cumuler l'indemnité de protection et l'indemnité de stabilité d'emploi, l'arrêt viole, dès lors, les articles 14, 16, 17, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, 4 et 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987.

En ordre subsidiaire et pour autant que de besoin :

4.1. Il ressort des articles 14, 16 et 17, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 que l'indemnité de protection constitue la sanction du licenciement irrégulier ou, en d'autres termes, que l'indemnité de protection naît du fait de la rupture irrégulière du contrat. En l'occurrence, la cour du travail a admis ce principe.

Il ressort de l'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 que l'indemnité de stabilité d'emploi est due lorsque le licenciement a été effectué sans que les procédures prévues aux articles 4 et 5 aient été respectées. Le droit à l'indemnité de stabilité d'emploi ne naît donc

pas du fait du non-respect des procédures visées en soi mais du fait du licenciement sans respect des procédures prévues. Le licenciement est une condition d'octroi. L'indemnité de stabilité d'emploi est donc octroyée en raison du licenciement irrégulier, de même que l'indemnité de protection.

L'indemnité de protection et l'indemnité de stabilité d'emploi sont donc l'une et l'autre allouées en raison du licenciement irrégulier et réparent, de façon forfaitaire, le même préjudice. Elles ne peuvent dès lors être cumulées.

L'arrêt, qui décide que l'indemnité de stabilité d'emploi ne trouve pas sa cause dans la rupture du contrat de travail mais dans le non-respect des formalités qui auraient dû être respectées avant même qu'une décision de rupture soit adoptée, viole donc les articles 4 et 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987.

4.2. En vertu de l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'indemnité compensatoire de préavis est octroyée en cas de non-respect des délais de préavis visés aux articles 37, § 1^{er}, et 82 de cette loi.

En décidant que le préjudice résultant de la rupture du contrat de travail se trouve réparé par l'indemnité compensatoire de préavis, l'arrêt viole, dès lors, les articles 37, § 1^{er}, 39, § 1^{er}, et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La considération de l'arrêt que l'indemnité de protection constitue une rémunération et que l'indemnité de stabilité d'emploi ne constitue pas de la rémunération ne fait pas obstacle à l'interdiction dudit cumul.

Le travailleur a droit au montant le plus élevé, pour autant que les conditions d'octroi soient réunies, soit l'indemnité de protection, soit le total de l'indemnité de stabilité d'emploi plus, le cas échéant, l'indemnité compensatoire de préavis.

4.3. Il suit de ce qui précède que l'arrêt viole les articles 14, 16 et 17, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, 4 et 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 et, pour autant que de besoin, 37, § 1^{er}, 39, § 1^{er}, et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en décidant que l'indemnité de protection, d'une part, et l'indemnité de stabilité d'emploi,

d'autre part, couvrent des préjudices distincts, en sorte qu'elles peuvent être cumulées, que l'indemnité de protection couvre tout le dommage causé par la rupture du contrat de travail effectuée en dépit de l'interdiction de principe qui la frappe lorsqu'elle n'est pas justifiée par l'une des seules causes admises par la loi du 19 mars 1991, tandis que l'indemnité de stabilité d'emploi couvre un dommage distinct de celui qui est causé par la rupture du contrat, le préjudice résultant de la rupture se trouvant réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

5.1. En tant qu'ils prévoient le paiement de l'indemnité de protection, les articles 14, 16 et 17, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 sont des dispositions impératives mais non d'ordre public.

L'arrêt, qui décide le contraire, viole dès lors ces articles.

5.2. Pour autant que la Cour en décide autrement, la circonstance que ces dispositions revêtent un caractère d'ordre public et que l'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 ne revêt pas ce caractère n'est pas de nature à autoriser le cumul entre l'indemnité de protection et l'indemnité de stabilité d'emploi.

En décidant que le caractère d'ordre public de la protection organisée par la loi du 19 mars 1991 a pour effet que le dommage que répare de façon forfaitaire l'indemnité visée en ses articles 14 et 16 est distinct de celui qui est visé par l'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, l'arrêt viole dès lors les articles 14, 16, 17, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 et 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987.

L'arrêt, qui fonde sur ce raisonnement sa décision que le défendeur peut cumuler l'indemnité de protection et l'indemnité de stabilité d'emploi, n'est pas légalement justifié (violation des articles 14, 16, 17, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 et 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987).

6. Les dispositions de la loi du 19 mars 1991 et de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 doivent s'interpréter de manière restrictive dans la mesure où elles dérogent au régime normal de licenciement et limitent le droit de licencier consacré par les articles 37, § 1^{er}, 39, § 1^{er}, et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

À l'opposé de ce principe, l'arrêt décide donc à tort que la loi du 19 mars 1991 est de stricte interprétation, en sorte que les exceptions et limitations qui y sont prévues sont elles aussi d'interprétation restrictive, notamment celles qui sont visées à l'article 16, en ce qu'il prévoit que, lorsque les conditions légales sont, comme en l'espèce, réunies, l'employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité de protection « sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée en vertu du contrat individuel, d'une convention collective ou des usages », et qu'il s'ensuit que, pour que le cumul de cette indemnité de protection avec une autre indemnité soit exclu, il faut que, soit la loi qui institue la première, soit la loi ou la convention collective de travail qui instaure la seconde ait expressément prévu cette interdiction de cumul, ou encore que, bien que non expressément interdit, pareil cumul aille à l'encontre de l'objectif même poursuivi par le législateur en ce qu'il créerait un privilège au profit des travailleurs participant aux organes de concertation de l'entreprise alors que l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991 dispose que l'exercice de cette fonction instituée dans l'intérêt général ne doit s'accompagner d'aucun avantage spécial ou préjudice dans le chef de celui ou celle qui en est investi (violation des articles 14, 16 et 17, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 et, pour autant que de besoin, 37, § 1^{er}, 39, § 1^{er}, et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

7.1. L'arrêt considère, d'une part, qu'un travailleur du secteur des assurances qui est investi d'un mandat en tant que représentant du personnel se trouve dans la même situation que tout autre travailleur de ce secteur professionnel si l'on se place du point de vue de la stabilité d'emploi que protège la convention collective de travail du 9 novembre 1987 et, d'autre part, que la situation d'un délégué du personnel au conseil d'entreprise est différente de celle d'un travailleur ordinaire au sein d'une entreprise soumise à la convention collective de travail du 9 novembre 1987, soit une entreprise d'assurances, si l'on se place du point de vue de la loi du 19 mars 1991.

Il est contradictoire de décider, comme le fait ainsi l'arrêt, d'une part, qu'un délégué du personnel au conseil d'entreprise d'une entreprise d'assurances se trouve dans la même situation qu'un travailleur ordinaire de

ce secteur professionnel et, d'autre part, qu'un tel délégué se trouve dans une situation différente d'un travailleur ordinaire de ce secteur professionnel. Ce faisant, l'arrêt viole l'article 149 de la Constitution.

La décision que le défendeur peut cumuler l'indemnité de protection et l'indemnité de stabilité d'emploi qui est fondée sur ces motifs contradictoires n'est dès lors pas régulièrement motivée (violation de l'article 149 Constitution).

7.2. Comme il a été dit plus haut, le représentant du personnel au conseil d'entreprise d'une entreprise d'assurances a droit au montant le plus élevé, pour autant que les conditions d'octroi soient réunies, soit l'indemnité de protection, soit le total de l'indemnité de stabilité d'emploi plus le cas échéant l'indemnité compensatoire de préavis.

Le fait que dans ce cas l'indemnité la plus élevée absorbe l'autre ne revient pas à refuser à un délégué du personnel au conseil d'entreprise d'une entreprise d'assurances l'octroi de l'indemnité de stabilité d'emploi ni de l'indemnité de protection.

L'interdiction de cumul de l'indemnité de protection et de l'indemnité de stabilité d'emploi ne revient donc pas à refuser audit représentant du personnel le droit de revendiquer l'application de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 et plus précisément de bénéficier de l'indemnité visée par son article 15.

En considérant que l'interdiction de cumul de l'indemnité de protection et de l'indemnité de stabilité d'emploi revient à refuser au représentant du personnel au conseil d'entreprise d'une entreprise d'assurances le droit de revendiquer l'application de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, plus précisément de bénéficier de l'indemnité visée par son article 15, et lui porte préjudice, l'arrêt viole, dès lors, les articles 2, § 4, 14, 16, 17, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 et 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 et, pour autant que de besoin, 10 et 11 de la Constitution en ce qu'ils énoncent les principes de l'égalité des Belges devant la loi et de la non-discrimination.

7.3. *L'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991 dispose que le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé.*

Les règles constitutionnelles de l'égalité des Belges devant la loi et de la non-discrimination n'interdisent pas l'instauration de traitements différents selon des catégories déterminées de personnes pour autant que le critère de distinction soit objectivement et raisonnablement justifié. L'existence de cette justification doit être appréciée à la lumière du but et des effets de la mesure envisagée. Le principe de l'égalité est violé lorsqu'il est établi que les moyens utilisés et le but visé ne sont pas raisonnablement proportionnés.

Un travailleur du secteur des assurances qui est investi d'un mandat en tant que représentant du personnel au conseil d'entreprise ne se trouve pas dans la même situation qu'un travailleur de ce secteur qui n'est pas investi d'un tel mandat, comme l'admet d'ailleurs l'arrêt.

L'interdiction de cumul de l'indemnité de protection et de l'indemnité de stabilité d'emploi ne revient dès lors pas à traiter de manière différente des travailleurs se trouvant dans la même situation et repose donc sur un critère objectif. Il repose sur un but légitime étant donné que les deux indemnités ont des finalités identiques, comme il a été dit.

L'interdiction de cumul de l'indemnité de protection et de l'indemnité de stabilité d'emploi ne viole, dès lors, ni le principe d'égalité et de non-discrimination entre un délégué du personnel au conseil d'entreprise au sein d'une entreprise d'assurances et un travailleur ordinaire au sein d'une telle entreprise, ni l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991.

Il suit de ce qui précède qu'en décidant, sur la base de motifs contraires, que le cumul de l'indemnité de protection et de l'indemnité de stabilité d'emploi ne fait que respecter le principe d'égalité et ne crée aucun avantage en faveur d'un délégué du personnel au conseil d'entreprise au sein d'une entreprise d'assurances, l'arrêt viole l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991 et, pour autant que de besoin, les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'ils énoncent les principes de l'égalité des Belges devant la loi et de la non-discrimination.

L'arrêt, qui fonde sur ce raisonnement sa décision que le défendeur peut cumuler l'indemnité de protection et l'indemnité de stabilité d'emploi, n'est pas légalement justifié (violation des articles 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991 et, pour autant que de besoin, 10 et 11 de la Constitution).

Second moyen

Dispositions légales violées

- *articles 4, particulièrement a), b), alinéas 1^{er} et 2, point 3, et 15 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi, conclue le 9 novembre 1987 au sein de la commission paritaire des entreprises d'assurances, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 30 mars 1988, modifiée par la convention collective de travail du 31 mai 1989, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 octobre 1989 ;*

- *article 2, particulièrement c), point 3, de la convention collective de travail du 15 octobre 2003 (dispositions diverses du 15 octobre 2003 relative à la sécurité d'emploi), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 mars 2006.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt reçoit l'appel du défendeur et le déclare partiellement fondé.

Il condamne la demanderesse à payer au défendeur, au titre de l'indemnité de stabilité d'emploi, la somme de 59.376,30 euros, majorée des intérêts légaux et judiciaires depuis le 21 juin 2006 et des dépens.

Cette décision est fondée sur les motifs suivants :

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

L'examen des conditions d'octroi de l'indemnité [demandée] par [le défendeur] requiert que soit effectué un bref rappel du contexte de son licenciement, suivi d'un exposé des controverses auxquelles donne lieu l'application de l'article 4 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, pour conclure, dans un troisième temps, quant au bien-fondé de la demande.

I. Le contexte factuel du licenciement

1. Pour rappel, [la demanderesse] justifie le licenciement [du défendeur] par la qualité insuffisante de sa production, non conforme à la stratégie de vente de la société, motif qu'elle se propose de démontrer par les pièces 1 et 2 de son dossier établissant une sinistralité sur primes et un volume d'affaires sans suite supérieurs à la moyenne nationale.

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

2. Le conseil [du défendeur] produit aux débats le procès-verbal de la réunion du conseil d'entreprise du 22 juin 2006, de même que le compte-rendu analytique d'une réunion des producteurs tenue l'après-midi du même jour.

Les informations suivantes peuvent être extraites de ces documents.

2.1. La réunion du conseil d'entreprise débute, à neuf heures, par une interpellation du secrétaire, qui demande des précisions sur une rumeur de licenciement de deux inspecteurs non-vie, dont [le défendeur].

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

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

M. V. répond que 'les circonstances et la particularité de ce dossier ont fait que la direction a estimé qu'il n'était pas possible de respecter cette

convention collective de travail et souligne par ailleurs que *'toutes les obligations financières de la compagnie concernant ces deux licenciements ont bien été respectées'*.

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

2.2. La réunion des inspecteurs et producteurs d'assurances, qui a lieu le même jour à quatorze heures, débute par un message de la direction commerciale, faisant part du licenciement des deux intéressés : 'Ces décisions sont prévues dans le cadre du développement de l'encaissement, étant la poursuite des objectifs de rentabilité. Ces décisions ne sont jamais faciles à prendre. Mais, dans le dossier, il semblerait qu'un des deux candidats soit déjà mentionné en 1996 comme étant sur la sellette et devant modifier son comportement'.

Un autre membre de la direction commerciale livre les informations suivantes concernant les deux départs : 'L'un est démis pour une production insuffisante, l'autre pour une production non qualitative. C'est donc sur une base professionnelle que [la demanderesse] a licencié deux 'rcr iard'. La direction sera amenée à réorganiser la région de Liège.'

3. Le conseil [du défendeur] soutient que ces éléments démontrent à titre principal l'existence d'un licenciement fondé sur le comportement de l'intéressé, effectué sans qu'aient été respectées les procédures visées à l'article 4 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, et, à titre subsidiaire, celle d'un licenciement pour cause d'ordre économique ou technique, intervenu au mépris des mesures visées à l'article 5 de cette convention.

4. Le conseil [de la demanderesse] plaide qu'aucune des conditions [requisites] par ces deux articles de la convention collective de travail n'est remplie, d'une part, faute d'un comportement blâmable [du défendeur], et, d'autre, part, du fait que l'article 5 ne s'applique pas aux licenciements individuels.

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

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

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

Elle casse en conséquence l'arrêt soumis à sa censure (C.T. Bruxelles, 4 juin 1977) qui, pour octroyer ladite indemnité, s'était notamment fondé sur le fait que les motifs économiques invoqués par l'employeur lui paraissaient non fondés.

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

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

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

2. *Les champs d'application respectifs des articles 4 et 15 de la convention collective de travail*

2.1. *La convention collective de travail du 9 novembre 1987 distingue les procédures à suivre et les mesures à adopter selon que le licenciement n'est*

pas lié à des causes d'ordre économique ou technique (chapitre III – article 4) ou est décidé pour de telles causes (chapitre IV – article 5).

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

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

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

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

3. Le contenu de la notion de comportement

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

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

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

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

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

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

III. L'application en l'espèce

1. La lettre de rupture adressée [au défendeur] ne lui a pas indiqué le motif de son licenciement.

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

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

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

2. Il s'agit donc incontestablement d'un licenciement fondé sur son comportement, entendu au sens d'une attitude positive ou négative susceptible de lui être reprochée, sans qu'il soit requis qu'elle puisse être qualifiée de fautive, ce que le texte de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 ne prévoit pas.

3. Les procédures et les mesures visées à l'article 4 de ladite convention collective trouvaient donc à s'appliquer.

4. Il n'est pas contesté qu'elles n'ont pas été respectées.

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

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

Ces mêmes informations devaient être données préalablement à la délégation syndicale [article 4, b), 1^{er} et 2^e tirets, point 3].

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

[Le défendeur] démontre par conséquent que les obligations d'information préalable visées à l'article 4, a), et à l'article 4, b), point 3, de cette convention collective de travail n'ont pas été remplies par l'employeur et que les mesures d'accompagnement visées par l'article 2 de la convention collective de travail du 15 octobre 2003 n'ont pas davantage été respectées.

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

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

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

Griefs

1. L'article 4 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 dispose ce qui suit :

« a) Les employeurs informent les travailleurs des éléments susceptibles de leur être reprochés en raison de leur comportement, de manière à éviter que ces éléments ne soient invoqués pour la première fois, regroupés, après un délai excessif au-delà de leur survenance.

b) Les employeurs s'engagent, sauf preuve d'opposition du travailleur concerné [...], à informer la délégation syndicale ou la délégation du personnel de l'existence des reproches visés au a) et susceptibles d'être invoqués ultérieurement à l'appui d'une procédure de licenciement ; à fournir des informations au sujet de tels licenciements à la délégation syndicale ou à la délégation du personnel.

Dans ce dernier cas, trois hypothèses doivent être distinguées : [...] 3. dans tous les autres cas de licenciement fondés sur un comportement individuel, sans que l'on se trouve dans les hypothèses 1 et 2 ci-avant :

l'employeur, préalablement à la notification formelle de la décision à l'intéressé, en informe celui-ci ainsi que la délégation syndicale et ce, dans un délai suffisant pour permettre une possibilité pratique d'intervention de cette délégation. L'intéressé peut demander à son employeur de lui fournir une motivation écrite justifiant le licenciement ».

2. La clause de stabilité d'emploi assure au travailleur une sécurité d'emploi plus importante que celle que reconnaît le droit commun du travail.

Dès lors que la stabilité d'emploi est un avantage dérogatoire au régime normal de licenciement, les dispositions qui la contiennent doivent s'interpréter de manière restrictive.

Les articles 37, § 1^{er}, et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail autorisent l'employeur à licencier le travailleur moyennant préavis ou indemnité de congé sans avoir à soumettre l'exercice de ce droit à une procédure préalable. Toute dérogation à ce droit doit être interprétée d'autant plus restrictivement qu'elle est contenue dans une norme – une convention collective – de valeur inférieure à la loi.

L'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, qui limite au profit des travailleurs l'exercice du droit de licenciement de l'employeur, est dérogatoire au droit commun du licenciement et est donc de stricte interprétation.

Les procédures prévues aux articles 4 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 et 2 de la convention collective de travail du 15 octobre 2003 ne s'appliquent pas aux licenciements qui trouvent leur cause dans un motif étranger au comportement du travailleur.

Ledit article 4 vise expressément le comportement du travailleur, soit une conduite, et non pas l'aptitude du travailleur. L'aptitude du travailleur ne peut être confondue avec son comportement, et le licenciement motivé par l'aptitude du travailleur n'est pas une situation visée par les clauses de stabilité d'emploi desdites conventions collectives de travail.

3. L'arrêt estime que le licenciement [du défendeur] a été décidé en fonction d'éléments susceptibles de lui être reprochés, soit la qualité

insuffisante de sa production et la non-conformité de celle-ci à la stratégie de vente de la société.

Or, il qualifie ces « éléments » de « comportement entendu au sens d'une attitude positive ou négative susceptible de lui être reprochée ».

Lesdits éléments, soit la qualité insuffisante de la production et la non-conformité de celle-ci à la stratégie de vente de la société, constituent une aptitude et non pas un comportement au sens de l'article 4 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, qui est de stricte interprétation.

La considération que ces éléments sont susceptibles d'être reprochés au défendeur au sens qu'il peut être attendu d'un responsable commercial régional d'une compagnie d'assurances qu'il veille à la rentabilité de sa production, par un choix adéquat des courtiers et le développement d'une stratégie conforme aux objectifs qu'elle lui a assignés, n'est pas de nature à qualifier la qualité insuffisante de la production et la non-conformité de celle-ci à la stratégie de vente de la société comme un comportement et non pas comme une aptitude professionnelle.

En décidant qu'il s'agit incontestablement d'un licenciement fondé sur le comportement du défendeur, entendu au sens d'une attitude positive ou négative susceptible de lui être reprochée, sans qu'il soit requis qu'elle puisse être qualifiée de fautive, l'arrêt méconnaît la notion légale de « comportement » au sens de l'article 4 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987. En décidant que les procédures et les mesures visées à l'article 4 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 trouvaient à s'appliquer, l'arrêt viole, dès lors, cet article, particulièrement 4, a) et b), alinéas 1^{er} et 2, point 3. En décidant que l'article 2 de la convention collective de travail du 15 octobre 2003 trouvait à s'appliquer, l'arrêt viole cet article, particulièrement 2, c), point 3.

La décision attaquée que l'indemnité de stabilité d'emploi postulée par le défendeur lui est due n'est donc pas légalement justifiée (violation des articles 4, particulièrement 4 a), 4 b), alinéas 1^{er} et 2, point 3, 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 et 2, particulièrement 2, c), point 3, de la convention collective de travail du 15 octobre 2003).

III. La décision de la Cour

Sur le premier moyen :

1. Il ne ressort pas des termes des articles 14, 16 et 17, § 1^{er}, 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, que ces dispositions excluent le cumul de l'indemnité de protection du délégué et du candidat délégué du personnel avec toute indemnité due en vertu d'une convention collective de travail. Il ne résulte pas davantage des termes des articles 4 et 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 relative à la sécurité d'emploi, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 30 mars 1988, que ces dispositions interdisent le cumul de l'indemnité qu'elles visent avec toute indemnité autre que celles qui sont prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'indemnité de sécurité de l'emploi est octroyée en raison du non-respect des procédures prévues aux articles 4 et 5 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, qui ont pour but la sécurité de l'emploi dans les entreprises d'assurances. Elle tend à indemniser le dommage causé par le licenciement et protège ainsi des intérêts privés.

L'indemnité visée à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 sanctionne le non-respect de la procédure spéciale destinée à assurer que le licenciement du délégué ou du candidat délégué du personnel est justifié et à garantir ainsi, dans l'intérêt général, la liberté de ces travailleurs d'exercer leur mission ou de se porter candidat, partant, le bon fonctionnement des organes de concertation sociale.

Ces deux indemnités peuvent être cumulées lorsque les conditions d'octroi de chacune d'elles sont réunies, et leur cumul ne constitue pas un avantage prohibé par l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991.

Le moyen, qui soutient le contraire, manque en droit.

2. Dans la mesure où il invoque la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, le moyen, qui est entièrement déduit de la violation vainement invoquée de l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991, est irrecevable.

3. L'examen de la contradiction dénoncée entre les motifs que, d'une part, la situation du délégué ou candidat délégué des travailleurs du secteur des assurances est la même que celle des autres travailleurs du même secteur du point de vue de la sécurité d'emploi que protège la convention collective du 9 novembre 1987 et que, d'autre part, cette situation est différente du point de vue de la loi du 19 mars 1991, suppose l'examen de ces dispositions. Ce grief est, partant, étranger à la règle de forme prescrite par l'article 149 de la Constitution.

Dans la mesure où il invoque la violation de cet article, le moyen est, irrecevable.

4. Pour le surplus, l'arrêt considère que la convention collective du 9 novembre 1987 n'interdit pas expressément le cumul de l'indemnité de sécurité d'emploi et de l'indemnité de protection du délégué ou candidat délégué du personnel, que « l'indemnité de [sécurité] d'emploi ne trouve pas sa cause dans la rupture du contrat de travail [...] mais dans le non-respect des formalités qui auraient dû être respectées avant même qu'une décision de rupture soit adoptée » alors que « l'article 14 de la loi de 1991 ne vise pas que le non-respect des procédures, [...] la loi pos[ant] un principe général d'interdiction de licenciement d'un travailleur délégué », et que les indemnités de sécurité d'emploi et de protection du délégué ou candidat délégué du personnel « obéissent à des finalités distinctes et réparent des dommages distincts », la première, qui a « pour objet [...] de prévenir la rupture du contrat de travail », ayant « un caractère purement indemnitaire » et protégeant « des intérêts privés » alors que la seconde « revêt un caractère de sanction civile à l'égard de l'employeur qui, par ce licenciement en violation de la protection légale d'ordre public, porte atteinte au bon fonctionnement des organes de concertation sociale ».

Ces motifs suffisent à fonder la décision que les indemnités peuvent être cumulées.

Dans la mesure où il critique les considérations surabondantes de l'arrêt selon lesquelles « le caractère d'ordre public de la protection [instaurée par la loi du 19 mars 1991] s'étend aux indemnités qui la garantissent et la sanctionnent » et « le préjudice résultant de la rupture du contrat de travail se trouve réparé par l'indemnité compensatoire de préavis », le moyen, qui ne saurait entraîner la cassation, est dénué d'intérêt, partant irrecevable.

Sur le second moyen :

5. En vertu de l'article 4, alinéa 1^{er}, de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, les employeurs informent les travailleurs des éléments susceptibles de leur être reprochés en raison de leur comportement, de manière à éviter que ces éléments ne soient invoqués pour la première fois, regroupés, après un délai excessif au-delà de leur survenance. Ils informent de même, en règle, la délégation syndicale ou la délégation du personnel de l'existence de tels reproches susceptibles d'être invoqués ultérieurement à l'appui d'une procédure de licenciement.

Dans les cas de licenciement fondé sur un comportement individuel, l'article 4, alinéa 2, 3^o, de cette convention collective impose en règle à l'employeur d'informer l'intéressé ainsi que la délégation syndicale de la décision de licenciement préalablement à la notification formelle de celle-ci, dans un délai suffisant pour permettre une possibilité pratique d'intervention de cette délégation.

6. L'arrêt constate que « le licenciement [du défendeur,] responsable commercial au sein de [la demanderesse, société d'assurances,] a été décidé en fonction d'éléments susceptibles de lui être reprochés : la qualité insuffisante de sa production [...] et la non-conformité de celle-ci à la stratégie de vente de la société ». Il considère qu'il peut « être attendu d'un responsable commercial régional d'une compagnie d'assurances qu'il veille à la rentabilité de sa

production, par un choix adéquat des courtiers et le développement d'une stratégie conforme aux objectifs qu'elle lui a assignés ».

Il en déduit que le licenciement du défendeur est « fondé sur son comportement, entendu au sens d'une attitude positive ou négative susceptible de lui être reprochée, sans qu'il soit requis qu'elle puisse être qualifiée de fautive ».

Sur la base de ces considérations, l'arrêt décide légalement que « les procédures et mesures visées à l'article 4 de la convention collective de travail trouvaient à s'appliquer » au licenciement du défendeur.

7. Pour le surplus, la violation prétendue de l'article 15 de la convention collective est tout entière déduite de celle, vainement alléguée, de l'article 4.

8. Le moyen ne peut être accueilli.

IV. La décision de la Cour

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne la demanderesse aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de cent septante-cinq euros quarante-deux centimes envers la partie demanderesse et à la somme de quatre-vingt-deux euros quarante-deux centimes envers la partie défenderesse.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Albert Fettweis, les conseillers Didier Batselé, Martine Regout, Alain Simon et Mireille Delange, et prononcé en

audience publique du vingt février deux mille douze par le président de section
Albert Fettweis, en présence de l'avocat général délégué Michel Palumbo, avec
l'assistance du greffier Chantal Vandenput.

Ch. Vandenput

M. Delange

A. Simon

M. Regout

D. Batselé

A. Fettweis