

S.19.0047.F

*Conclusions de M. l'avocat général MORMONT :*

### **Le litige.**

1.

Le litige a trait à l'organisation des élections de la délégation syndicale des employés au sein de la demanderesse, qui relève de la commission paritaire pour employés des fabrications métalliques (n° 209).

Selon les dispositions sectorielles qui règlent ces élections, un certain nombre d'employés (dits « non classifiés », par opposition aux employés « barémisés » ou « barémisables ») ne peuvent voter, ni être élus ; ils n'entrent pas non plus en ligne de compte pour calculer le nombre de membres de la délégation syndicale.

2.

A l'occasion des élections tenues en 2016, les défendeurs en cassation ont sollicité de la demanderesse qu'elle organise le scrutin sans exclure ces employés « non classifiés ».

Ils ont ensuite agi en justice en vue d'obtenir l'annulation des élections tenues en application des dispositions sectorielles. Le défendeur — qui est un employé de la demanderesse — a également sollicité l'indemnisation d'actes de discrimination sur la base de la conviction syndicale.

3.

Le tribunal du travail a dit la demande des défenderesses non fondée. Il a réservé à statuer sur la demande propre au seul défendeur.

La cour du travail a quant à elle dit les demandes originaires fondées après avoir considéré notamment qu'étaient discriminatoires, et contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution, plusieurs dispositions de la convention collective de travail sectorielle du 6 février 1996. Elle a annulé les élections, dit pour droit que la liste des électeurs devait intégrer les employés « non classifiés » hormis les membres du personnel de direction, que les mêmes employés « non classifiés » pouvaient être candidats et qu'ils devaient être pris en compte pour la fixation du nombre de membres de la délégation syndicale; la cour du travail a ordonné à la demanderesse d'organiser de nouvelles élections sur ces bases, sous peine d'astreinte. La cour du travail a enfin dit la demande d'indemnisation du chef de discrimination liée à la conviction syndicale du défendeur fondée et a condamné la demanderesse à lui verser 1 euro provisionnel de ce chef.

### **Les moyens.**

4.

Le premier moyen est dirigé contre la décision de l'arrêt de tenir pour nulles certaines dispositions de la convention collective de travail du 6 février 1996 et en conséquence d'annuler les élections tenus en 2016, puis d'ordonner à la demanderesse d'en organiser immédiatement de nouvelles sur les bases exposées ci-dessus.

5.

En une première branche, le moyen souligne que les articles 10 et 11 de la Constitution n'ont pas d'effet horizontal: ils n'impliquent aucune obligation directe entre les citoyens et ne sont ainsi pas directement applicables aux relations de travail.

Par ailleurs, l'article 159 de la Constitution n'est pas d'application aux conventions collectives de travail.

Si l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 a un effet similaire à l'article 159 de la Constitution, le contrôle judiciaire qu'il autorise se limite aux dispositions applicables aux parties en litige à défaut de quoi les conventions collectives de travail se verraient reconnaître un caractère essentiellement réglementaire.

Faisant droit à la demande d'annulation des élections de la délégation syndicale au motif que les dispositions sectorielles appliquées seraient discriminatoires, l'arrêt ferait une application horizontale directe des articles 10 et 11 de la Constitution et violerait ainsi ces articles, de même que les articles 5 et 9 de la loi du 5 décembre 1968 et les articles 144 et 145 de la Constitution.

Prétendant donner aux articles 10 et 11 de la Constitution un effet horizontal indirect, alors que la problématique en cause n'est pas un mécanisme de droit privé qu'il conviendrait d'interpréter à leur lumière, l'arrêt violerait les mêmes dispositions.

Faisant application de l'article 159 de la Constitution à une convention collective de travail, l'arrêt violerait également cette disposition.

6.

En une deuxième branche, le moyen fait valoir qu'il existe une situation propre à la demanderesse, à savoir un mécanisme de représentation des employés « non classifiés » autre que celui de la délégation syndicale.

Dans le cadre d'un contentieux subjectif plutôt qu'objectif, il appartenait à la cour du travail de prendre en compte cette pratique d'entreprise pour apprécier le caractère prétendument discriminatoire des dispositions de la convention collective de travail sectorielle litigieuse.

Ne le faisant pas, l'arrêt méconnaîtrait une série de dispositions visées au moyen.

7.

En une troisième branche, le moyen fait grief à l'arrêt de ne pas répondre au moyen qu'avancait la demanderesse selon lequel la différence entre les employés « classifiés » et « non classifiés » était raisonnablement et objectivement justifiée, notamment en termes de proportionnalité.

L'arrêt violerait ainsi l'article 149 de la Constitution.

8.

En une quatrième branche, le moyen articule en premier lieu un autre grief de défaut de réponse. Il fait reproche à l'arrêt de ne pas répondre, pour conclure à la violation des droits à

la liberté syndicale et à la négociation collective, au moyen selon lequel ces droits ne sont pas le monopole de la délégation syndicale mais peuvent être exercés par ailleurs ou par d'autres organes.

L'arrêt violerait pour cette raison également l'article 149 de la Constitution.

Toujours selon cette branche, l'arrêt violerait en outre une série de dispositions visées au moyen en considérant que la convention collective de travail du 6 février 1996 méconnaît les dispositions constitutionnelles et internationales garantissant les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective, ce sans tenir compte de la situation concrète de la demanderesse et de l'existence en son sein d'autres organes garantissant ces mêmes droits.

(...)

### **Appréciation.**

#### Le premier moyen.

*Les première et deuxième branches réunies.*

11.

En ces branches, le moyen pose la question du contrôle juridictionnel de la conformité des conventions collectives de travail aux normes juridiques supérieures, qu'elles soient de droit interne ou de droit international.

12.

Si les conventions collectives de travail sont des instruments négociés et conclus par les partenaires sociaux et donc formés contractuellement, elles ont néanmoins, pour ce qui concerne leurs dispositions normatives<sup>1</sup> par opposition à celles obligationnelles<sup>2</sup> qui ne concernent que les parties signataires<sup>3</sup>, une nature réglementaire<sup>4</sup>, plus encore lorsqu'elles

---

<sup>1</sup> Ces dispositions normatives qu'elles aient trait aux relations individuelles au sens strict — on parle alors de dispositions normatives individuelles — ou à des relations collectives dont certains droits peuvent éventuellement être déduits — il est alors question de dispositions normatives collectives —, fixent les droits et obligations de chacun des travailleurs et employeurs visés, même s'ils n'ont pas signé la convention voire l'ont contestée (Cass. 1<sup>er</sup> février 1993, RG 8167, *Pas.* 1993, I, n° 69).

<sup>2</sup> Ces dispositions obligatoires, qu'elles soient implicites ou énoncées de manière expresse, sont classiquement celles de « paix sociale » et d'exécution loyale de la convention collective de travail. S'agissant de dispositions purement contractuelles, elles sortissent leurs effets indépendamment de la formalité du dépôt de la convention collective de travail (Cass. 30 mai 1988, RG 6150, *Pas.* 1988, I, n° 595).

<sup>3</sup> Voy. M. JAMOULLE, *Seize leçons sur le droit du travail*, Liège, Ed. Collection scientifique de la Faculté de droit de Liège, 1994, leçon 2, spéc. p. 34 ; L. FRANÇOIS, *Relations collectives de travail en droit belge*, Bruxelles, Bruylant 1980, coll. Droit social, pp. 350 et ss. Ce dernier auteur insiste, à la lumière de la théorie du droit et du droit comparé, sur les nombreuses difficultés conceptuelles et terminologiques que pose la question, « illustration éclatante de l'autonomie du droit social ».

<sup>4</sup> Avant la loi du 5 décembre 1968, existaient deux dispositions à ce sujet. D'une part, l'arrêté-loi du 9 juin 1945 qui autorisait les commissions paritaires à délibérer sur certains points bien précis et attribuait déjà au Roi le pouvoir de donner force obligatoire à ces *décisions* (qui n'étaient donc pas encore dénommées conventions). D'autre part, les lois des 4 et 11 mars 1954 — l'une concernant le contrat de travail (d'ouvrier) et l'autre le contrat d'emploi — qui donnaient une valeur supplétive aux décisions des commissions paritaires non rendues obligatoires par le Roi. Même avant ce dernier texte, les effets normatifs des « conventions collectives » avaient déjà été reconnus, dans le cadre de constructions juridiques diverses, mais toutes assez contestées : mandat tacite, stipulation pour autrui, usage, obligation pour les membres d'une association de se soumettre aux décisions de la

voient leur force obligatoire étendue par arrêté royal. Lucien François expliquer n'appeler les conventions collectives de travail de la sorte que parce que l'expression est (légalement) consacrée, préférant sinon les qualifier de *règlements négociés*<sup>5</sup>.

Cette nature réglementaire a été discutée<sup>6</sup>, mais elle se déduit du fait que ces dispositions normatives obligent des tiers à la convention, c'est-à-dire des personnes — travailleurs et éventuellement employeurs — ne l'ayant pas négociée et conclue et n'appartenant pas non plus nécessairement aux organisations signataires<sup>7</sup>, de sorte que ces dispositions dérogent ainsi de manière manifeste à la règle générale de la relativité des conventions énoncée par l'article 1165 de l'ancien Code civil pour s'apparenter aux règles énoncées par la puissance publique<sup>8</sup>. Cet effet normatif est du reste réservé par la loi aux partenaires sociaux jugés représentatifs.

Par un arrêt du 12 avril 1989<sup>9</sup>, le Conseil d'État a retenu cette nature réglementaire, considérant que la convention collective a la nature d'un règlement, indépendamment de l'arrêté royal susceptible d'en étendre la force obligatoire, ce dont il déduisait sa compétence d'annulation *erga omnes* des conventions collectives — à tout le moins celles conclues au sein d'un organe paritaire.

Il s'est exprimé comme suit :

*« Une convention collective de travail présente les caractéristiques d'un règlement nonobstant sa qualification d'accord dans l'article 5 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Les dispositions normatives en sont, en effet, impératives pour une série de personnes qui n'y ont pas nécessairement consenti.*

*Pris individuellement, les employeurs, organisations d'employeurs et syndicats ne doivent pas nécessairement être considérés comme des autorités administratives, mais le sont toutefois s'ils concluent ensemble une convention collective de travail.*

---

majorité, etc. Voy. J. PIRON et P. DENIS, *Le droit des relations collectives de travail en Belgique*, Bruxelles, Larcier 1970, p. 65 ; M. CORNIL, « Conventions collectives et décisions des commissions paritaires », *RCJB* 1962, p. 430 ; M. LEROY, « Un revirement attendu : la nature des conventions collectives de travail », *RCJB* 1991, p. 653 ; J.F. GÉRARD, « Les effets de l'absence de dépôt d'une convention collective de travail et la place du droit commun des obligations », *JTT* 1990, p. 169.

<sup>5</sup> Il se demandait quant à lui pourquoi les conventions collectives de travail n'étaient finalement pas considérées et dénommées comme des figures de droit public à part entière, indiquant que le statut qui leur est reconnu ne procédait finalement que de la difficulté pour l'Etat de concéder — sans véritable assise pour une telle délégation — un véritable pouvoir réglementaire confié aux syndicats ainsi que des réticences de ces derniers à concevoir ou à reconnaître qu'ils soient de véritables rouages de la puissance publique.

<sup>6</sup> J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Larcier 2018, 2<sup>ème</sup> éd., p. 115 ; F. DORSSEMONT, « De "natuur" van de collectieve arbeidsovereenkomst: een poging tot een juridisch-pluralistische herbronning », *T.v.W.*, 2001/4, p. 107.

<sup>7</sup> Cela exprime notamment la volonté du législateur d'éviter que l'employeur n'élude l'application de la convention collective de travail en n'embauchant que des travailleurs non syndiqués. Voy. W. RAUWS, « De binding van de normatieve bepalingen », in M. RIGAUX (ed.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, Anvers, Kluwer 1995, p. 37.

<sup>8</sup> Voy. T. BOMBOIS, P. JOASSART et F. PIRET, « Constitution et conventions collectives » in *Itinéraires d'un constitutionnaliste. En hommage à Francis Delpérée*, Bruxelles-Paris, Bruylant-L.G.D.J. 2007, p. 163.

<sup>9</sup> C.E., 12 avril 1989, n° 32.348, *RCJB* 1991, p. 651 et note M. LEROY, *op. cit.*, p. 653 ; C.E., 14 juin 1995, n° 53.715 ; M. RIGAUX, « C.A.O.: overeenkomst of onderhandeld reglement? », *RW* 1992-1993, pp. 429 et 430 ; B. HAUBERT, « La nature des conventions collectives et des commissions paritaires », *JTT* 1992, pp. 85 et s.

*Le Conseil d'Etat est compétent pour connaître d'un recours en annulation contre un arrêté royal qui rend la convention collective de travail obligatoire, ainsi que contre la convention collective de travail elle-même ».*

Cette jurisprudence a mené à l'adoption, par la loi du 20 juillet 1991, d'un alinéa 3 complétant l'article 26 de la loi du 5 décembre 1968<sup>10</sup>. Ce texte dispose que le Conseil d'État, section du contentieux administratif, ne peut prononcer l'annulation de la convention conclue dans un organe paritaire<sup>11</sup> <sup>12</sup>. Cette disposition ne modifie toutefois pas la nature de la convention collective de travail qui reste un règlement mais dont le Conseil d'État ne peut plus prononcer l'annulation<sup>13</sup>. M. LEROY qualifie ainsi les conventions collectives de travail de « règlements non annulables »<sup>14</sup>.

Ce caractère réglementaire est encore confirmé, s'agissant à tout le moins des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal, par une jurisprudence constante de la Cour qui leur reconnaît la qualité de loi au sens de l'article 608 du Code judiciaire<sup>15</sup>. J. KIRKPATRICK et D. LÉONARD<sup>16</sup> estiment du reste que toutes les conventions collectives de travail émanant d'organes paritaires devraient se voir reconnaître la qualité de loi au sens de l'article 608 du Code judiciaire, pour autant que la formalité de leur dépôt ait été accomplie.

13.

A l'instar des autres textes de nature réglementaire, les conventions collectives de travail s'inscrivent dans la hiérarchie des normes et voient leur validité subordonnée au respect des règles qui leur sont supérieures.

Ce principe de primauté des normes hiérarchiquement supérieures est exprimé par l'article 159 de la Constitution qui précise en outre, s'agissant des textes de nature réglementaire, que son contrôle est assuré, de manière incidente, par les juridictions judiciaires. Selon ce texte en effet, les cours et tribunaux n'appliqueront les arrêtés et règlements généraux, provinciaux et locaux, qu'autant qu'ils seront conformes aux lois.

<sup>10</sup> Sur cette loi, voy. J.F. GÉRARD, « A propos des conventions collectives et du Conseil d'Etat », *JTT* 1991, p. 321.

<sup>11</sup> L'article 107 de la loi du 20 juillet 1991 complète l'article 26 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires par un alinéa rédigé comme suit : « Le Conseil d'État, section d'administration, ne peut prononcer l'annulation au sens de l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, de la convention conclue dans un organe paritaire ».

<sup>12</sup> Le Conseil d'État s'est toutefois reconnu compétent pour connaître d'un recours en annulation contre un arrêté royal rendant obligatoire une convention collective de travail ; Voy. C.E., 9 septembre 2022, n° 254.429 ; voy aussi J-F NEVEN, C. LORGEUX et F. LAMBINET, « Les conventions collectives de travail à l'épreuve des principes d'égalité et de non discrimination » in E. DERMINE et J.F. NEVEN (coord.), *Le droit social sectoriel, un monde méconnu*, Bruxelles, Larcier 2023, p. 34.

<sup>13</sup> J. CLESSE et F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Larcier 2018, 2<sup>e</sup> éd., p. 118.

<sup>14</sup> M. LEROY, *Contentieux administratif*, Limal, Anthemis 2011, 5<sup>ème</sup> éd., p. 191.

<sup>15</sup> Cass. 28 juin 1999, RG S.98.0153.N, *Pas.* 1999, I, n° 404 ; Cass. 5 septembre 1994, RG C.93.0413.F, *Pas.* 1994, I, n° 357 ; Cass. 28 décembre 1987, RG 5953, *Pas.* 1987, I, n° 262 ; Cass. 21 décembre 1981, RG 3288, *Pas.* 1982, I, 531 ; Cass. 14 avril 1980, *Pas.* 1980, I, 993 ; Cass. 29 novembre 1978, *Pas.* 1979, I, 362 ; Cass. 14 février 1964, *Pas.* 1964, I, 634. Selon les conclusions du procureur général LENAERTS précédant les arrêts des 14 avril 1980 et 21 décembre 1981, sans l'intervention du Roi pour en étendre la force obligatoire, les conventions collectives de travail ne sont en effet que de simples contrats, même si certaines de leurs dispositions lient des personnes qui n'ont pas conclu ces conventions.

<sup>16</sup> J. KIRKPATRICK et D. LÉONARD, « Le contrôle de l'interprétation des conventions par la Cour de cassation et les cas dans lesquels une convention doit être considérée comme une « loi » au sens de l'article 608 du Code judiciaire » in *Mélanges Philippe Gérard*, Bruxelles, Bruylant 2002, p. 420.

L'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires précise encore que sont nulles les dispositions d'une convention collective de travail contraires aux dispositions impératives des lois et arrêtés, des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique.

14.

La Cour constitutionnelle, saisie d'un recours en annulation contre l'alinéa 3 de l'article 26 de la loi du 5 décembre 1968 lui a décerné un brevet de constitutionnalité par son arrêt du 19 mai 1993<sup>17</sup>.

Elle l'a fait en considérant que ce texte, s'il fait échapper les conventions collectives de travail à la possibilité d'une censure du Conseil d'État, n'exclut nullement tout contrôle de conformité aux normes supérieures, puisque ce sont les juridictions judiciaires — spécialement les juridictions du travail compétentes sur la base de l'article 578, 3°, du Code judiciaire<sup>18</sup> — qui sont en mesure d'effectuer un contrôle substantiel de la légalité des conventions collectives.

La Cour constitutionnelle s'est exprimée comme suit: « Le législateur a déclaré nulles les dispositions des conventions collectives de travail contraires aux dispositions impératives des lois et arrêtés ainsi que des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique (article 9, 1°, de la loi du 5 décembre 1968). Il a établi une hiérarchie parmi les conventions collectives de travail elles-mêmes (article 10 de la loi du 5 décembre 1968). Il a accordé aux tribunaux du travail la compétence de connaître des litiges individuels relatifs à l'application des conventions collectives de travail (article 578, 3°, du Code judiciaire, modifié par l'article 67 de la loi du 5 décembre 1968). Selon les travaux préparatoires, le susdit article 578, 3°, du Code judiciaire se rapporte aux contestations relatives à toutes les dispositions de la convention collective de travail aussi bien lorsqu'il s'agit d'une action introduite par un individu que lorsqu'il s'agit d'une action introduite par une organisation (*Rapport de la Commission du Sénat, Doc. parl., Sénat, 1967-1968, n° 78, p. 113*). En confiant ainsi la constatation de la nullité d'une convention collective de travail à des juridictions composées de manière spécifique, paritaire, à savoir les juridictions du travail, le législateur a réaffirmé le contrôle de légalité qui, en vertu de l'article [159] de la Constitution, revient aux cours et tribunaux, compte tenu à la fois de la nature particulière du droit social et des intérêts des justiciables ».

Ce faisant, la Cour d'arbitrage n'a donc pas remis en cause le caractère réglementaire des conventions collectives de travail — elle souligne au contraire la comparaison entre ces conventions et les « règlements ordinaires » ou les « autres actes réglementaires » — mais a uniquement admis, notamment en ayant égard à l'existence d'autres voies de recours spécifiques, l'exclusion de la compétence d'annulation du Conseil d'Etat. Elle confirme ainsi l'existence d'un contrôle de conformité aux normes supérieures et la compétence, incidente, des juridictions du travail pour y procéder.

15.

---

<sup>17</sup> C. const., 19 mai 1993, n° 37/1993, B.8.

<sup>18</sup> Lequel dispose que les tribunaux du travail connaissent des contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives du travail.

Il suit de ce qui précède que, par application de l'article 159 de la Constitution et de l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 — le second étant une application particulière du premier<sup>19</sup>, les juridictions du travail ont, dans le cadre de leurs compétences au contentieux des droits subjectifs individuels, le pouvoir et le devoir de vérifier la conformité des conventions collectives de travail invoquées devant elles à l'appui d'une demande ou d'une défense aux règles impératives supérieures, légales, constitutionnelles ou de droit supranational<sup>20</sup>.

Ce contrôle de conformité est diffus, incident<sup>21</sup> et relatif; il porte sur tous les aspects de leur légalité ou de leur conformité aux règles hiérarchiquement supérieures<sup>22</sup>.

Par ailleurs, le caractère exclusivement horizontal de ces normes de référence me paraît indifférent dans ce cadre, s'agissant, même au sein d'un contentieux globalement subjectif dont il constitue un incident, d'un contrôle objectif de conformité d'une règle à une autre — de norme à norme donc.

16.

L'arrêt de la Cour de cassation du 12 décembre 2022<sup>23</sup> par lequel elle a considéré que les juridictions du travail ne peuvent pas connaître des demandes visant à obtenir la modification d'une convention collective existante ou la conclusion d'une nouvelle convention collective pour une collectivité de travailleurs ne me paraît pas remettre en cause le principe de ce contrôle de conformité. Cet arrêt, même s'il a trait à une hypothèse et à une demande fort proches de l'espèce, concernait en effet exclusivement la question de la compétence matérielle des tribunaux du travail et la frontière à tracer entre litiges individuels et collectifs relatifs aux conventions collectives de travail, le critère de départage étant à trouver dans

<sup>19</sup> Lequel est encore lui-même une application du principe du droit plus général et de valeur constitutionnelle selon lequel le juge ne peut appliquer une décision, à savoir une norme, violant une disposition supérieure; voy. Cass. 8 avril 2003, RG P.02.1165.N, *Pas.* 2003, n° 233; Cass. 9 janvier 2020, RG C.18.0146.N, *Pas.* 2020, n° 22.

<sup>20</sup> J. THEUNIS, *De exceptie van onwettigheid : onderzoek naar de rol en de grenzen van artikel 159 van de Grondwet in de Belgische rechtsstaat*, Bruges, die Keure 2011, pp. 246-248; C. ENGELS, « De collectieve arbeidsovereenkomst bijna vijftig jaar na de totstandkoming van de Wet van 5 december 1968 », *JTT* 2017, p. 341; B. PATERNOSTRE, *Droit collectif du travail. Tome 2*, Anthemis 2015 pp. 108-109; W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium social. Droit du travail*, Diegem, Kluwer 2024, p. 95 « Il revient au juge de contrôler la légalité des C.C.T. qui lui sont soumises »; F. HENRY et T. DOUILLET, « La marge salariale s'impose (aussi) aux conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal, et s'impose (aussi) à l'instauration de nouveaux barèmes de rémunération », *JTT* 2023/7, n°25 : « l'unique voie de contestation d'une CCT consiste à demander au tribunal saisi de ne pas l'appliquer en vertu de l'article 159 de la Constitution. Sur la base de cette disposition, les juridictions peuvent (et doivent) donc vérifier la légalité des CCT sur lesquelles est fondée une demande ou un argument, et le cas échéant, refuser de l'appliquer ».

<sup>21</sup> Il ne peut constituer un recours autonome. Voy, de manière plus large à propos de l'article 159 de la Constitution : D. DE ROY, « L'exception d'illégalité instituée par l'article 159 de la Constitution : de la vision d'apocalypse à la juste mesure ? », note sous Cass. 16 juin 2006 et Cass. 23 octobre 2003, *RCJB* 2009, p. 33; P. LEWALLE et L. DONNAY, *Contentieux administratif*, Bruxelles, Larcier 2008, 3<sup>ème</sup> éd., p. 362 : « L'article 159 de la Constitution ne constitue qu'une disposition accessoire des dispositions déterminant la compétence des Cours et tribunaux », « Comme l'a souligné CYR CAMBIER, « le contentieux de la légalité prévu à l'article (159) de la Constitution n'est pas « objectif » : à travers l'acte censuré, c'est ce qui revient et appartient à la personne que l'on a en vue ».

<sup>22</sup> J. CLESSE et F. KÉFER, *op. cit.*, p. 119; J.F. NEVEN, C. LORGEUX et F. LAMBINET, *op. cit.*, p. 37. Voy. encore J.F. NEVEN et P. JOASSART, « Le contrôle de légalité des conventions collectives de travail » in *Les 40 ans de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail*, Bruxelles, Bruylant, 2008, p. 75.

<sup>23</sup> Cass. 12 décembre 2022, RG S.21.0029.N, [ECLI:BE:CASS:2022:ARR.20221212.3N.1](#), avec les concl. de M. VANDERLINDEN, avocat général. Pour un commentaire détaillé F. KÉFER, « Convention collective de travail, conflit collectif et pouvoir juridictionnel », *RCJB* 2024, p. 392.

l'objet réel et véritable du litige tel qu'il résulte des demandes des parties<sup>24</sup>. Or, ce n'est pas la question de la compétence matérielle des juridictions du travail et de l'objet des demandes originaires qui fait l'objet du moyen.

Au reste, par plusieurs arrêts antérieurs, la Cour avait admis la possibilité pour les tribunaux du travail de déclarer nulles les dispositions d'une convention collective de travail contraire à une règle supérieure<sup>25</sup>.

17.

Par ailleurs, il est acquis que les conventions collectives de travail s'inscrivent dans la hiérarchie des normes en droit du travail instaurée par l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968.

Selon cette disposition, la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs, s'établit comme suit :

1. la loi dans ses dispositions impératives ;
2. les conventions collectives de travail rendues obligatoires, selon l'ordre suivant :
  - a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail ;
  - b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire ;
  - c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire.
3. les conventions collectives de travail non rendues obligatoires, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions, selon l'ordre suivant :
  - a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail ;
  - b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire ;
  - c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire ;
  - d) les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire.
4. la convention individuelle écrite ;
5. la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, lorsque l'employeur bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire, ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue ;
6. le règlement de travail ;
7. la loi dans ses dispositions supplétives ;
8. la convention individuelle verbale ;
9. l'usage.

---

<sup>24</sup> J.F. NEVEN, C. LORGEUX et F. LAMBINET, *op. cit.*, p. 35.

<sup>25</sup> Cass. 28 mars 1994, [www.juportal.be](http://www.juportal.be). Voy aussi les arrêts des 27 janvier et 20 juin 1994 cités par J.F. NEVEN, C. LORGEUX et F. LAMBINET, *op. cit.*, p. 60.

Par loi dans ses dispositions impératives, il convient d'entendre non seulement la loi au sens formel, mais encore, à tout le moins, les normes juridiques qui lui sont supérieures que sont la Constitution et les règles de droit international directement applicables<sup>26</sup>.

Il me paraît découler des termes de cette disposition, spécialement de l'expression de *hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs*, une forme d'effet horizontal entre les parties au contrat de travail de la loi et des normes juridiques qui lui sont supérieures, en ce compris la Constitution, dans leurs dispositions impératives.

18.

En l'espèce, l'arrêt relève que les règles prévues par la convention collective de travail du 6 février 1996, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, concernant le statut de la délégation syndicale du personnel employés pour les entreprises dépendant de l'industrie des fabrications métalliques, modifiée par la convention collective de travail du 24 septembre 2007, rendue obligatoire par un arrêté royal du 18 septembre 2008, « limitent les électeurs, les candidats potentiels et le nombre d'employés à prendre en considération pour déterminer le nombre de membres de la délégation, aux employés 'barémisés ou barémisables' » et exclut « les employés dits 'non classifiés' ».

Il énonce qu'il lui est demandé de juger du caractère discriminatoire de cette convention collective de travail sectorielle et qu'il s'impose de vérifier si les règles générales et abstraites applicables au litige « sont conformes aux normes qui leur sont supérieures et, dans la négative, d'en écarter les dispositions contraires ».

L'arrêt estime que « la distinction qui est opérée [par la convention collective précitée] entre les employés syndiqués, selon que leur fonction est ou non reprise dans une classification qui détermine elle-même un niveau de barème, méconnaît les règles de l'égalité et de la non-discrimination ».

Il le fait aux motifs que « les employés 'barémisés et barémisables' [...] et les employés non 'barémisés' constituent des catégories d'employés comparables », les deux catégories regroupant des travailleurs qui exercent de tâches principalement intellectuelles, sans que ces catégories se distinguent du point de vue des fonctions ou des niveaux de responsabilité, et que « le critère retenu pour n'autoriser qu'une partie des employés syndiqués à participer, comme électeur ou candidat, à l'élection de la délégation syndicale ou pour fixer le nombre de délégués n'apparaît pas non plus susceptible de justification objective et raisonnable » puisque l'objectif de la convention collective cadre n° 5 du 24 mai 1971 est de permettre à tout employé syndiqué d'être représenté par la délégation syndicale, indépendamment du mode de fixation de la rémunération et des fonctions exercées — pour autant qu'elles ne soient pas de direction.

L'arrêt retient que la convention collective de travail concernée aboutit à priver une partie des employés syndiqués de leur droit d'être représentés par la délégation syndicale et de participer à son élection, en contradiction avec les principes mentionnés par la convention collective cadre n° 5 et alors qu'il s'agit d'une entrave à la liberté d'association garantie par les articles 27 de la Constitution et 11 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

---

<sup>26</sup> Voy. à cet égard M. JAMOULLE, *op. cit.*, pp. 11 et 16.

L'arrêt considère par ailleurs que la situation particulière de l'entreprise ne doit pas mener à apprécier différemment la question du caractère discriminatoire des normes sectorielles applicables, d'autant plus que la pratique de la demanderesse consistant à instituer un « groupement des ingénieurs » constitue une conséquence du champ d'application de la convention collective de travail sectorielle.

Il décide ainsi que, « en limitant son champ d'application aux employés qui bénéficient de barèmes, certaines des dispositions de la convention collective du 6 février 1996, de même que l'arrêté royal qui la rend obligatoire, violent les articles 10 et 11 de la Constitution », que « le critère retenu est, en effet, discriminatoire et sans rapport raisonnable avec l'institution d'une délégation syndicale pour les employés » et que, « ne permet[tant] pas d'assurer un représentativité syndicale complète, objective et impartiale », ces dispositions portent atteinte « au droit de négociation collective consacré par les articles 23 et 27 de la Constitution et 6 de la Charte sociale européenne ».

19.

Par ces motifs, l'arrêt exerce un contrôle de conformité des articles 2, 6, 8, 9 et 12 de la convention collective de travail du 6 février 1996 à des normes qui leur sont supérieures et justifie légalement sa décision de déclarer ces articles nuls.

En ces deux branches, le moyen ne peut être accueilli.

*La troisième branche.*

20.

Par les considérations précitées, l'arrêt répond au moyen qu'avancait la demanderesse devant la cour du travail et selon lequel la différence entre les employés « classifiés » et « non classifiés » était raisonnablement et objectivement justifiée, notamment en termes de proportionnalité,

21.

Le moyen, en cette branche, manque en fait.

*La quatrième branche.*

22.

Par les considérations précitées, l'arrêt expose en quoi la situation propre à la demanderesse et que connaissent concrètement les employés « non classifiés » en son sein, du point de vue des droits à la négociation collective, à la liberté syndicale et à la liberté d'association, ne peut constituer une justification à la différence de traitement qu'il examine, puisque cette situation constitue un effet de cette différence de traitement.

Il prend ainsi en compte cette situation propre à la demanderesse et répond au moyen qu'avancait la demanderesse devant la cour du travail et selon lequel ces droits à la liberté syndicale et d'association ainsi qu'à la négociation collective ne sont pas le monopole de la délégation syndicale mais peuvent être exercés par ailleurs ou par d'autres organes.

Le moyen, en cette branche, manque en fait.

(...)

**Conclusion :**

Rejet.