

Numéro du rôle : 2087
Arrêt n° 58/2002 du 28 mars 2002

A R R E T

En cause : les questions préjudicielles relatives à l'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, posées par la Cour du travail de Mons.

La Cour d'arbitrage,

composée des présidents M. Melchior et A. Arts, et des juges L. François, P. Martens, R. Henneuse, M. Bossuyt, L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Moerman et E. Derycke, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président M. Melchior,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet des questions préjudicielles*

Par arrêt du 4 décembre 2000 en cause de A. Schamps et J.-L. Deghoy contre M.-C. Dulieu et autres, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour d'arbitrage le 8 décembre 2000, la Cour du travail de Mons a posé les questions préjudicielles suivantes :

« 1. Dans l'hypothèse de la fermeture totale de l'entreprise, l'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 ne contient-il pas un moyen disproportionné par rapport à l'objectif poursuivi du législateur lorsqu'il contraint l'employeur à saisir préalablement la commission paritaire en vue de faire reconnaître comme des raisons d'ordre économique et technique cette fermeture ? En effet et en raison de la fermeture totale de l'entreprise, le conseil d'entreprise et le comité pour la protection et la prévention au travail sont amenés à cesser leurs fonctions et dès lors tout risque de discrimination de l'employeur envers les travailleurs protégés est exclu.

L'obligation de l'employeur de saisir la commission paritaire peut dès lors apparaître comme inutile et non indispensable et donc, disproportionnée pour atteindre le but légal de la protection spécifique contre les éventuelles mesures de représailles de l'employeur envers les travailleurs protégés. Cette obligation peut constituer, en revanche, un privilège discriminatoire en faveur des travailleurs protégés par rapport aux travailleurs non protégés.

2. L'interprétation de l'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 selon laquelle le curateur doit être considéré comme l'employeur est-elle compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce sens qu'elle n'est pas indispensable pour atteindre le but légal de la protection spécifique contre les éventuelles mesures de représailles de l'employeur envers les travailleurs protégés et qu'elle crée en leur faveur un privilège discriminatoire par rapport aux travailleurs non protégés ?

En effet, dans la circonstance particulière où la faillite entraîne le dessaisissement des biens de l'employeur et l'obligation de licencier tout le personnel de l'entreprise, l'obligation à charge du curateur apparaît comme inutile et non indispensable pour atteindre le but légal de la protection contre les mesures de représailles de l'employeur puisque par l'effet de la faillite, le curateur se trouve dans une situation encore plus contraignante que l'employeur et que le risque de discrimination envers les travailleurs protégés est encore plus exclu. »

II. *Les faits et la procédure antérieure*

Par jugement du 4 mai 1995, le Tribunal de commerce de Tournai déclare la faillite de la s.a. Dewaele-Blaton et désigne deux curateurs.

Le 8 mai 1995, ces deux curateurs licencient l'ensemble du personnel dont plusieurs travailleuses protégées. Ces dernières demandent, par la voie de leur organisation syndicale, leur réintégration dans l'entreprise. Le 18 mai 1995, les curateurs refusent de faire droit à cette demande en invoquant les dispositions du jugement du Tribunal de commerce de Tournai.

Les travailleuses protégées introduisent une action auprès du Tribunal du travail de Tournai. Elles réclament plusieurs indemnités ainsi que la condamnation des curateurs à produire des documents sociaux non délivrés.

Par jugement du 4 décembre 1998, le Tribunal du travail admet le recours des travailleuses protégées au motif que les curateurs ne se trouvaient pas dans une situation les dispensant de consulter la commission paritaire. Le Tribunal se fonde sur une jurisprudence de la Cour de cassation relative à l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 (conseil d'entreprise), à l'article 1er bis, § 2, de la loi du 10 juin 1952 (comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail) et, actuellement, à l'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991.

Les curateurs font appel de cette décision, par requête du 15 janvier 1999.

La question se pose à la Cour du travail de savoir si, en cas de faillite d'une société, le curateur est tenu de respecter la procédure organisée par l'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Cette procédure implique que l'employeur doit préalablement au licenciement des travailleurs protégés pour raison d'ordre économique ou technique, saisir et faire reconnaître ces raisons par la commission paritaire.

Si la saisine de la commission paritaire était obligatoire pour le curateur en cas de faillite, cela n'aurait-il pas pour conséquence de créer un privilège à l'égard des travailleurs protégés, discriminatoire par rapport aux travailleurs non protégés licenciés immédiatement par le curateur ? La Cour du travail estime que cette question doit être examinée en regard de l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991, qui prévoit que le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

III. *La procédure devant la Cour*

Par ordonnance du 8 décembre 2000, le président en exercice a désigné les juges du siège conformément aux articles 58 et 59 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage.

Les juges-rapporteurs ont estimé qu'il n'y avait pas lieu de faire application des articles 71 ou 72 de la loi organique.

La décision de renvoi a été notifiée conformément à l'article 77 de la loi organique, par lettres recommandées à la poste le 26 janvier 2001.

L'avis prescrit par l'article 74 de la loi organique a été publié au *Moniteur belge* du 6 février 2001.

Des mémoires ont été introduits par :

- A. Schamps, avocat à 7700 Mouscron, rue Saint-Achaise 86 et J.-L. Deghoy, avocat à 7500 Tournai, boulevard du Roi Albert 15, agissant tous deux en leur qualité de curateurs à la faillite de la s.a. Dewaele-Blaton, dont le siège social était sis à 7321 Blaton, Quartier de la Wallonie 20, par lettre recommandée à la poste le 9 mars 2001;

- M. Dulieu, demeurant à 7972 Quevaucamps, rue du Harby 16, K. Antiropoulos, demeurant à 7333 Tertre, rue Olivier Lhoir 14, M. Caulier, demeurant à 7321 Blaton, rue de Péruwelz 7, C. Consolo, demeurant à 7350 Hensies, rue de la Herse 6, R.-M. Gordon, demeurant à 7321 Harchies, rue du Coron du Charbonnage 75, N. Grzegorzcyk, demeurant à F-59690 Condé-sur-Escaut (France), rue Chaussiette 530, A. Hannequart, demeurant à 7600 Péruwelz, rue de Sondeville 120, D. Lecry, demeurant à 7972 Quevaucamps, place du Pâturage 70, M. Lecry, demeurant à 7972 Quevaucamps, rue Wauters 171, E. Polo Romero, demeurant à

7972 Quevaucamps, rue d'Harchies 26, et G. Posidanu, demeurant à 7350 Hensies, rue Champ Farjau 63, par lettre recommandée à la poste le 9 mars 2001;

- le Conseil des ministres, rue de la Loi 16, 1000 Bruxelles, par lettre recommandée à la poste le 15 mars 2001.

Ces mémoires ont été notifiés conformément à l'article 89 de la loi organique, par lettres recommandées à la poste le 27 mars 2001.

Par ordonnances des 20 mars 2001, 22 mai 2001 et 26 septembre 2001, la Cour a complété le siège respectivement par les juges A. Alen, J.-P. Moerman et E. Derycke.

A. Schamps et J.-L. Deghoy ont introduit un mémoire en réponse par lettre recommandée à la poste le 25 avril 2001.

Par ordonnances des 29 mai 2001 et 29 novembre 2001, la Cour a prorogé respectivement jusqu'aux 8 décembre 2001 et 8 juin 2002 le délai dans lequel l'arrêt doit être rendu.

Par ordonnance du 17 octobre 2001, le président M. Melchior a soumis l'affaire à la Cour réunie en séance plénière.

Par ordonnance du même jour, la Cour a déclaré l'affaire en état et fixé l'audience au 20 novembre 2001.

Cette ordonnance a été notifiée aux parties ainsi qu'à leurs avocats, par lettres recommandées à la poste le 19 octobre 2001.

A l'audience publique du 20 novembre 2001 :

- ont comparu :

- . Me I. Perrel *loco* Me R. Swennen, avocats au barreau de Bruxelles, pour M. Dulieu et autres;
- . Me D. Catfolis *loco* Me E. Van Daele, avocats au barreau de Tournai, pour A. Schamps et J.-L. Deghoy;
- . Me L. Pochet *loco* Me N. Van Laer, avocats au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;

- les juges-rapporteurs J.-P. Moerman et E. Derycke ont fait rapport;

- les avocats précités ont été entendus;

- l'affaire a été mise en délibéré.

La procédure s'est déroulée conformément aux articles 62 et suivants de la loi organique, relatifs à l'emploi des langues devant la Cour.

IV. *En droit*

- A -

Mémoire des curateurs, parties appelantes devant le juge a quo

A.1.1. Les curateurs soutiennent qu'ils ne pourraient être considérés comme employeur ni au sens de la législation sociale ni au sens de la législation d'ordre public sur les faillites. Ils citent l'article 73 de la loi du 8 août 1997 sur les faillites qui prévoit qu'une clôture sommaire de la faillite pourra intervenir lorsque le

curateur aura fait ce qui est en son pouvoir pour remettre au personnel les documents sociaux, tandis que cela relève d'une obligation de résultat dans le chef d'un employeur.

A.1.2. Il est allégué que le curateur a, en vertu de la législation belge, un statut hybride, en tant que mandataire judiciaire assermenté. Il exerce à la fois les droits des créanciers et ceux du failli. Il n'est donc pas plus proche de l'employeur que de tout créancier.

Le curateur ne décide pas la fermeture de l'entreprise en conséquence d'une faillite. Son mandat naît de la conjonction d'éléments qui échappent à son pouvoir d'appréciation.

En cas de faillite, il est en principe mis fin aux activités de l'entreprise, sauf décision expresse contraire. Le curateur se voit ainsi, dans la plupart des cas, obligé de procéder à des licenciements collectifs, en raison de la situation financière de l'entreprise. Le curateur est dans l'impossibilité de suspendre le licenciement des travailleurs protégés le temps que la commission paritaire soit consultée.

A.1.3. Si le licenciement des travailleurs protégés devait être suspendu, le paiement des rémunérations à ces travailleurs se ferait au détriment des autres créanciers ainsi que des autres travailleurs dont les dividendes seraient réduits en proportion de ce qui serait versé aux travailleurs protégés. Cette situation créerait du reste, selon les curateurs, une discrimination à l'égard des travailleurs non protégés, au profit non seulement des délégués du personnel mais également des candidats délégués qui n'ont pas été élus mais qui bénéficient de la même protection législative que les délégués eux-mêmes.

A.1.4. Les curateurs font encore valoir que la faillite est déclarée lorsqu'il y a cessation de paiement et ébranlement de crédits dans le chef du failli. Ils ne voient dès lors pas quelle justification il pourrait y avoir à imposer au curateur la consultation de la commission paritaire sur ce qui a déjà été consacré par la déclaration de faillite elle-même, à savoir la raison d'ordre économique imposant la cessation d'activité et le licenciement de tous les travailleurs. Un arrêt de la Cour de cassation du 22 février 1999 ainsi que la doctrine sont cités pour faire valoir qu'un jugement déclaratif de faillite emporte la dispense de recourir aux procédures de consultation préalable prescrites par la loi du 19 mars 1991.

A.1.5. Les curateurs relèvent encore que la Cour, dans un arrêt n° 57/93, du 8 juillet 1993, a considéré que l'article 3 de la loi du 19 mars 1991 violait les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il ne prévoit pas de recours juridictionnel à l'encontre de la décision de l'organe paritaire.

A.1.6. Enfin, il est allégué qu'il est inutile, non indispensable et disproportionné par rapport à l'objectif du législateur qui est de protéger les délégués du personnel et les candidats délégués contre d'éventuelles mesures de représailles de la part de l'employeur, d'obliger celui-ci à saisir l'organe paritaire en vue de faire reconnaître comme des raisons d'ordre économique ou technique une fermeture totale d'entreprise. Dans une telle situation, en effet, la même mesure est prise à l'égard de tous les travailleurs sans distinction. Il n'y a donc pas lieu de craindre des représailles de la part de l'employeur. Il en est *a fortiori* ainsi dans le chef d'un curateur.

Mémoire des travailleuses protégées, parties intimées devant le juge a quo

A.2.1. Il est soutenu que l'on ne pourrait interpréter les dispositions de la loi du 19 mars 1991, qui sont d'ordre public, en s'appuyant sur des travaux préparatoires d'une loi postérieure à la naissance de la situation litigieuse, en l'occurrence la loi du 8 août 1997 sur les faillites.

A.2.2. Selon les intimées, la loi incriminée entend assurer une protection particulière à une certaine catégorie de travailleurs. Elles se réfèrent à la jurisprudence ainsi qu'aux commentaires doctrinaux relatifs à l'obligation, pour l'employeur, de saisir la commission paritaire lorsqu'il entend licencier des travailleurs protégés pour des motifs économiques ou techniques. Il s'en déduit que si les notions d'employeur et de curateur ne sont pas identiques, les curateurs procèdent à des licenciements lorsqu'ils notifient des congés aux travailleurs et mettent fin, de la sorte, au contrat de travail. Ils disposent, à cet égard, d'une certaine marge de manœuvre en décidant de licencier, ou non, les travailleurs concernés. Un arrêt de cassation du 21 avril 1986 est cité à l'appui de cette thèse. Les curateurs seraient donc tenus de respecter la procédure de consultation préalable de la commission paritaire.

A.2.3. Quant au fait que la société soit mise en faillite, il est allégué que des arrêts récents de la Cour de cassation, notamment un arrêt du 14 mars 1994, ont indiqué que la faillite pure et simple n'impliquait pas le licenciement obligatoire de tous les travailleurs dans un délai proche. Il ne pourrait s'en déduire que toute discrimination serait exclue. La saisine de la commission paritaire reste donc obligatoire dans une telle hypothèse.

En l'espèce, si le Tribunal de commerce de Tournai a donné l'autorisation de licencier, il n'a pas ordonné ce licenciement. Dès lors qu'une discrimination pouvait exister, la consultation de la commission paritaire s'imposait.

A.2.4. Quant à la question de savoir si la consultation de la commission paritaire en cas de faillite ne créerait pas une discrimination à l'égard des travailleurs non protégés, il est soutenu qu'un risque de discrimination n'existe que si certains travailleurs se trouvant dans la même situation sont traités différemment. Or, les travailleurs protégés et non protégés ne sont pas dans la même situation.

La différence de traitement de catégories différentes de personnes se justifierait par un critère objectif. L'arrêt de la Cour n° 57/93 est cité à l'appui de cette thèse.

Il est également prétendu que les travailleurs protégés ne font nullement un exercice abusif des articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 en réclamant des indemnités qui ne peuvent être supérieures à celles octroyées aux travailleurs non protégés que dans l'hypothèse où le licenciement des travailleurs protégés serait irrégulier. Les travailleurs protégés ne font donc que mettre en œuvre une procédure organisée par le législateur et qui s'applique, qu'il y ait faillite ou non.

A.2.5. Les parties intimées devant le juge *a quo* font encore valoir que ni le jugement de faillite ni la fermeture de l'entreprise ne constituerait un événement de force majeure qui pourrait empêcher la consultation préalable de la commission paritaire. Elles ajoutent que la Cour de cassation a précisé dans plusieurs arrêts que ce n'est que dans l'hypothèse où le tribunal de commerce impose un délai très court pour licencier les travailleurs qu'il n'y a pas de risque de discrimination et, dès lors, pas d'obligation de consulter la commission paritaire. Un simple jugement déclaratif de faillite ne constituerait pas une telle décision.

A.2.6. Il est conclu à l'obligation, pour le curateur, de saisir la commission paritaire, lorsqu'il y a faillite ou fermeture d'entreprise, de sorte que les questions préjudicielles doivent appeler une réponse négative.

Mémoire du Conseil des ministres

A.3.1. Le Conseil des ministres commence par rappeler le contenu des dispositions visées par la question préjudicielle. Il relève ensuite que deux interprétations des dispositions litigieuses ont été envisagées par le juge *a quo*.

Il est fait référence à la jurisprudence des juridictions de fond et de la Cour de cassation pour soutenir que les curateurs sont dispensés de saisir l'organe paritaire en cas de licenciement de tous les travailleurs à la suite d'une décision judiciaire qui impose ce licenciement en même temps qu'il prononce la faillite ou dans un temps très proche.

A.3.2. Le Conseil des ministres examine ensuite la différence de traitement qui découlerait d'une autre interprétation de la norme : celle en vertu de laquelle les curateurs seraient tenus de saisir la commission paritaire nonobstant la fermeture totale de l'entreprise.

Il précise d'emblée qu'il ne partage pas l'interprétation de la norme qui sous-tend les questions préjudicielles. Il se réfère, en revanche, à une autre interprétation, qui serait partagée tant par la jurisprudence que par la doctrine et le législateur, selon laquelle les curateurs ne seraient pas tenus de saisir l'organe paritaire lorsque la faillite est prononcée par un tribunal qui impose en même temps, ou dans un temps très proche, le licenciement de tout le personnel. Dans cette hypothèse, en effet, le risque de discrimination que pourraient subir les travailleurs protégés serait exclu par le fait non seulement que c'est l'ensemble du personnel qui est licencié, mais aussi du fait que ce licenciement a été ordonné par une décision de justice.

A.3.3. Enfin, le Conseil des ministres demande que dans l'hypothèse où il serait répondu par l'affirmative aux questions préjudicielles qui ont été posées, il soit dit pour droit que l'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991, interprété en ce sens que les curateurs, en cas de faillite, sont dispensés de l'obligation de consulter la commission paritaire compétente lorsqu'ils sont tenus de licencier tout le personnel par suite d'une décision judiciaire ou dans un temps très proche, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Mémoire en réponse des curateurs, parties appelantes devant le juge a quo

A.4.1. Les curateurs relèvent que la distinction qui est faite par les parties intimées devant le juge *a quo* entre un jugement déclaratif de faillite qui ordonne le licenciement collectif et celui qui le permet seulement est superfétatoire.

Le curateur trouverait, en effet, dans la loi elle-même l'autorisation de mettre fin aux contrats. En outre, la déclaration de faillite serait en elle-même une reconnaissance d'ordre public, s'imposant *erga omnes* et publiée au *Moniteur belge*, de l'existence des raisons d'ordre économique et technique justifiant un licenciement collectif.

A.4.2. D'autre part, l'argument selon lequel les travailleurs non protégés auraient intérêt à ce que la protection des travailleurs protégés soit maintenue en cas de faillite pour pouvoir défendre les droits de tous les travailleurs dans le cadre de la liquidation de faillite ou d'une éventuelle reprise, ne peut être retenu selon les curateurs. Le maintien d'une telle protection pour les travailleurs protégés créerait, en effet, une discrimination à l'égard des travailleurs qui ne le sont pas. Les organisations représentatives peuvent toujours assurer la défense des travailleurs dans le cadre de la liquidation des actifs, le cas échéant sous forme d'une reprise globale des actifs par un tiers employeur.

- B -

Quant à la deuxième question préjudicielle

B.1.1. Le juge *a quo* interroge la Cour sur la compatibilité, avec les articles 10 et 11 de la Constitution, de l'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 « portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel », en ce qu'il obligerait le curateur, dans le cadre d'une faillite, à saisir la commission paritaire avant de licencier des travailleurs protégés, créant ainsi un privilège discriminatoire en faveur de cette catégorie de travailleurs par rapport aux travailleurs non protégés.

Selon le juge *a quo*, une telle obligation serait disproportionnée par rapport à l'objectif de protection contre les mesures de représailles de l'employeur parce que, par l'effet de la faillite, le curateur se trouverait dans une situation plus contraignante que l'employeur et le risque de discrimination envers les travailleurs protégés serait exclu.

B.1.2. La disposition en cause est libellée comme suit :

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

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

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

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

B.1.3. Seront appelés ci-après « travailleurs protégés » ceux auxquels la loi accorde une protection spéciale contre le licenciement parce que leurs fonctions de représentation du personnel face à leur employeur ou leur candidature à de telles fonctions les exposent à être licenciés pour des motifs tenant à ce qu'ils doivent défendre des intérêts qui peuvent être opposés à ceux de cet employeur.

B.2. Les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée.

L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

B.3.1. L'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 doit être lu à la lumière des règles qui régissent la faillite d'une entreprise.

B.3.2. Un jugement déclaratif de faillite implique, en principe, l'arrêt immédiat de toute activité de l'entreprise. Le failli est, en effet, dès cet instant, dessaisi de plein droit de tous ses biens. Cette règle résulte tant de l'article 444 ancien du Code de commerce, qui était applicable au moment des faits, que de l'article 16 de la loi du 8 août 1997 sur les faillites qui l'a remplacé.

L'article 475 ancien du Code de commerce prévoyait toutefois que si l'intérêt des créanciers le permettait, le curateur ou toute personne intéressée pouvait demander au tribunal d'autoriser la poursuite provisoire des activités commerciales, cette autorisation faisant l'objet d'un jugement distinct. Cette règle a été reprise par l'article 47 de la loi du 8 août 1997 sur les faillites.

B.4. Il ressort des motifs de la décision rendue par le juge *a quo* que la Cour est interrogée sur l'existence d'une éventuelle discrimination au détriment des travailleurs non protégés, dans l'hypothèse où l'ensemble du personnel est licencié par suite de la déclaration de faillite. La Cour limitera dès lors son examen à cette seule hypothèse.

B.5. Il existe entre les travailleurs protégés et les travailleurs non protégés une différence qui repose sur un critère objectif : les travailleurs protégés exercent des fonctions syndicales et ils défendent des intérêts qui peuvent être opposés à ceux de l'employeur.

B.6. La Cour examine uniquement si la mesure, qui consiste à obliger un curateur à saisir la commission paritaire avant de licencier des travailleurs protégés en raison de la faillite de

l'entreprise, est susceptible de justification objective et raisonnable par rapport à l'objectif poursuivi par le législateur.

B.7.1. Le régime de protection contre le licenciement institué par la loi du 19 mars 1991 trouve son origine dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Il ressort des travaux préparatoires de cette loi que le législateur entendait protéger les délégués du personnel contre un licenciement arbitraire (*Doc. parl.*, Chambre, 1947-1948, n° 511, p. 51; *Doc. parl.*, Sénat, 1947-1948, n° 397, p. 24).

Dès lors que le licenciement du travailleur protégé était considéré comme suspect, le législateur a institué une interdiction de principe de ce licenciement. Seul le motif grave était admis par la loi du 20 septembre 1948. Le droit, pour l'employeur, de licencier des travailleurs protégés pour des raisons d'ordre économique ou technique, moyennant la consultation préalable de la commission paritaire, a été introduit dans la loi du 20 septembre 1948 par une loi du 18 mars 1950 (*Doc. parl.*, Chambre, 1949-1950, n° 196).

B.7.2. Les travaux préparatoires de cette loi exposent « qu'il n'est jamais entré dans l'esprit des auteurs de la proposition de loi, ni dans l'esprit des membres de la commission, de faire bénéficier de la protection ou de l'indemnité de licenciement le délégué ou le candidat lorsque l'usine vient à fermer pour des motifs économiques » (*Ann.*, Chambre, 31 janvier 1950, n° 22, p. 7). Un membre a toutefois signalé, en ce qui concerne les licenciements pour des causes économiques, que l'on pouvait fermer une usine pendant quinze jours et puis la rouvrir après avoir liquidé le personnel, ce cas s'étant présenté dans plusieurs usines (*Ann.*, Chambre, 31 janvier 1950, n° 22, p. 7).

B.7.3. La loi du 19 mars 1991 a confirmé l'obligation pour l'employeur de saisir la commission paritaire lorsqu'il envisage de licencier un travailleur protégé pour des raisons d'ordre économique ou technique. Le législateur a rappelé, en 1991, qu'il s'agissait de protéger les délégués du personnel et les candidats délégués contre les licenciements arbitraires, de manière à leur permettre d'exercer leur mandat en toute indépendance (*Doc. parl.*, Chambre, 1990-1991, n° 1471/1, p. 5; *Doc. parl.*, Sénat, 1990-1991, n° 1105-1, pp. 1 et 5).

Le législateur a également souligné que la réglementation existante, en l'occurrence celle organisée par la loi antérieure, devait être maintenue pour les cas de fermeture totale ou partielle de l'entreprise, parce que le risque, fût-il minime, d'un comportement discriminatoire de la part de l'employeur subsistait dans ces hypothèses (*Doc. parl.*, Sénat, 1990-1991, n° 1105-2, p. 43).

B.8.1. Le ministre de l'Emploi et du Travail a insisté, lors des débats parlementaires qui précédèrent l'adoption de la loi du 19 mars 1991, sur le caractère obligatoire de la consultation de la commission paritaire, par le curateur, lorsque les activités sont poursuivies malgré la décision du tribunal de commerce de les interrompre à bref délai. Le ministre a souligné qu'en revanche cette consultation ne serait plus obligatoire si le tribunal de commerce décidait de prononcer la faillite sans poursuite de l'activité, ce qui entraîne nécessairement, selon lui, une interruption immédiate de toutes les activités et une réduction du personnel (*Doc. parl.*, Sénat, 1990-1991, n° 1105-2, p. 42).

B.8.2. Lors de la réforme de la législation applicable aux faillites, un article en projet visait à dispenser les curateurs de saisir une quelconque autorité préalablement au licenciement de travailleurs bénéficiant d'une protection légale ou réglementaire au titre de candidat élu ou non élu au conseil d'entreprise ou au comité de sécurité, d'hygiène ou d'embellissement ou encore au titre de délégué syndical (*Doc. parl.*, Chambre, 1991-1992, n° 631/1, pp. 91-92).

On pouvait lire, dans l'exposé des motifs, que le jugement déclaratif de faillite, qui a un caractère exécutoire, établissait en soi la réalité des motifs économiques et techniques justifiant le licenciement de tout le personnel dès l'instant où ce licenciement, dont le curateur garde l'initiative, avait un caractère collectif et dès lors non discriminatoire. Il a également été rappelé que le curateur n'était pas l'employeur au sens que le législateur a entendu donner à ce mot dans les législations organisant les protections et qu'il serait contraire à la loi du concours et à l'égalité qui doit régner au sein de créanciers de même rang privilégié de permettre que des indemnités spéciales de protection puissent, après la faillite, venir diminuer les dividendes à répartir au rang de l'article 19, 3^o*bis*, de la loi hypothécaire. Il a enfin été soutenu que les sanctions envisagées ne pouvaient se concevoir qu'à charge de l'employeur et

non au détriment de travailleurs en concours en raison d'une déclaration de faillite de leur employeur (*Doc. parl.*, Chambre, 1991-1992, n° 631/1, pp. 24-25).

La dispense, pour le curateur, de saisir la commission paritaire n'a toutefois pas été inscrite dans le texte de la loi sur les faillites.

B.9.1. Dès lors que le jugement déclaratif de faillite a un caractère exécutoire et implique en principe la cessation de l'activité de l'entreprise, la mesure qui consiste à obliger le curateur à consulter la commission paritaire avant de licencier les travailleurs protégés, alors qu'il entend licencier l'ensemble du personnel à dater de ce jugement, n'est pas raisonnablement justifiée par rapport à l'objectif poursuivi par le législateur dans la loi du 19 mars 1991.

Les mesures de représailles contre lesquelles le législateur entend protéger les délégués du personnel ou les candidats délégués ne sont, en effet, pas à craindre de la part du curateur lorsque celui-ci procède au licenciement collectif des travailleurs, sans distinguer des autres ceux qui exercent un mandat de représentation du personnel ou qui se sont portés candidats pour un tel mandat.

B.9.2. Il découle des éléments qui précèdent que dans l'interprétation mentionnée au B.4, l'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 « portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel » n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

B.10. La Cour constate toutefois que la disposition précitée peut recevoir une autre interprétation que celle qui lui est donnée par le juge *a quo* (voy. notamment Cass., 25 juin 2001).

Comme la Cour l'a indiqué au B.3.2, le jugement déclaratif de faillite met fin immédiatement à l'activité de l'entreprise. La poursuite d'activité de l'entreprise visée à l'article 475 du Code de commerce, devenu l'article 47 de la loi du 8 août 1997 sur les faillites, constitue une exception qui ne remet nullement en cause ce principe.

Dès lors que le curateur ne peut, sans autorisation judiciaire, poursuivre l'activité de l'entreprise, il n'est pas tenu de consulter la commission paritaire lorsque le tribunal déclare la faillite et que par suite de celle-ci le curateur licencie collectivement le personnel.

B.11. Interprété comme n'obligeant pas le curateur d'une faillite à consulter la commission paritaire lorsque la faillite de l'entreprise a été déclarée et que, par suite de celle-ci, le curateur licencie collectivement le personnel, l'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Quant à la première question préjudicielle

B.12. Dès lors qu'il apparaît du dossier que le litige pendant devant le juge *a quo* concerne la faillite d'une société et non l'hypothèse de la fermeture totale d'une entreprise décidée par l'employeur, et compte tenu de la réponse qui est apportée à la seconde question préjudicielle, la première question n'appelle pas de réponse.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 « portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel » viole les articles 10 et 11 de la Constitution s'il est interprété comme obligeant le curateur d'une faillite qui entend licencier collectivement le personnel par suite du jugement déclaratif de faillite, à saisir la commission paritaire afin que celle-ci reconnaisse l'existence de motifs économiques justifiant ce licenciement.

La même disposition ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution si elle est interprétée comme n'obligeant pas le curateur d'une faillite qui licencie collectivement le personnel par suite du jugement déclaratif de faillite, à saisir la commission paritaire afin que celle-ci reconnaisse l'existence de motifs économiques justifiant ce licenciement.

Ainsi prononcé en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, à l'audience publique du 28 mars 2002.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

M. Melchior