

Numéro du rôle : 6674
Arrêt n° 73/2018 du 7 juin 2018

A R R E T

En cause : les questions préjudicielles relatives à l'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, posées par la Cour de cassation.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents J. Spreutels et A. Alen, et des juges L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke et R. Leysen, assistée du greffier F. Meersschaut, présidée par le président J. Spreutels,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* * *

I. Objet des questions préjudicielles et procédure

Par arrêt du 29 mai 2017 en cause de N.S. contre la SA « Saint-Gobain Sekurit Benelux », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 12 juin 2017, la Cour de cassation a posé les questions préjudicielles suivantes :

« L'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en excluant à l'égard du conseiller en prévention licencié dans le cas d'un licenciement collectif, auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, l'application des procédures prévues par la loi du 20 décembre 2002 pour le conseiller en prévention dont le licenciement individuel est envisagé ?

L'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en excluant l'application de ces procédures de protection à l'égard de tout conseiller en prévention dans le cas précité de licenciement collectif, sans distinguer selon que l'employeur reste ou non tenu de disposer d'un conseiller en prévention au sein du personnel après le licenciement collectif, suivant qu'il occupe à ce moment au moins vingt ou, au contraire, moins de vingt travailleurs ? ».

Des mémoires et mémoires en réponse ont été introduits par :

- N.S., assisté et représenté par Me P. Vanlersberghe, avocat au barreau de Bruxelles, et Me H. Deckers, avocat au barreau de Liège;

- la SA « Saint-Gobain Construction Products Belgium » (anciennement la SA « Saint-Gobain Sekurit Benelux »), assistée et représentée par Me B. Paquot, avocat au barreau de Bruxelles;

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

Par ordonnance du 28 mars 2018, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs J.-P. Snappe et L. Lavrysen, a décidé que l'affaire était en état, qu'aucune audience ne serait tenue, à moins qu'une partie n'ait demandé, dans le délai de sept jours suivant la réception de la notification de cette ordonnance, à être entendue, et qu'en l'absence d'une telle demande, les débats seraient clos le 25 avril 2018 et l'affaire mise en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, l'affaire a été mise en délibéré le 25 avril 2018.

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

II. *Les faits et la procédure antérieure*

N.S. est un ancien employé sous régime de contrat de travail de la SA « Saint-Gobain Sekurit Benelux ». Il y a exercé la fonction de conseiller en prévention depuis mars 1985.

Au cours de l'année 2009, la SA « Saint-Gobain Sekurit Benelux » a procédé à un licenciement collectif dans le cadre duquel il a été mis fin au contrat de travail de N.S.

Suite à son licenciement, ce dernier a cité, le 2 août 2011, la SA « Saint-Gobain Sekurit Benelux » devant le Tribunal du travail de Namur afin d'obtenir sa condamnation au paiement de dommages et intérêts en raison du non-respect de la procédure fixée à l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

Par un jugement du 15 octobre 2012, le Tribunal du travail a rejeté la demande de N.S.

Le 24 juin 2013, N.S. a interjeté appel contre cette décision devant la Cour du travail de Liège qui, par un arrêt du 11 décembre 2014, rejette l'appel. La Cour avait notamment constaté que « les licenciements intervenus dans le cadre du licenciement collectif sont motivés par la situation économique de l'employeur reconnue et avérée [...] ».

N.S. a ensuite formé un pourvoi en cassation contre l'arrêt de la Cour du travail.

C'est dans le cadre de la procédure en cassation que le juge *a quo* a posé, par un arrêt du 29 mai 2017, les deux questions préjudicielles reproduites plus haut.

III. *En droit*

- A -

Quant à la première question préjudicielle

A.1. N.S. estime que l'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention (ci-après : la loi du 20 décembre 2002) viole les articles 10 et 11 de la Constitution. Le conseiller en prévention doit être à l'abri de pressions ou de représailles de l'employeur en cas de licenciement collectif. Il n'est donc pas justifié que la protection contre le licenciement du conseiller en prévention soit levée dans ce cas.

A cet égard, N.S. fait valoir que la protection des représentants du personnel prévue par la loi du 19 mars 1991 « portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel » (ci-après : la loi du 19 mars 1991) n'est, quant à elle, pas levée en cas de licenciement collectif. Or, le conseiller en prévention, lui, ne dispose même pas de la possibilité de contester *a posteriori* le motif de son licenciement devant le tribunal du travail.

Le but du législateur, qui est de permettre au conseiller en prévention d'exercer sa mission en toute indépendance, n'est donc pas atteint.

A.2. La SA « Saint-Gobain Sekurit Benelux » considère que le licenciement du conseiller en prévention dans le cadre d'un licenciement collectif est par essence un licenciement qui ne tient pas à la personne du travailleur.

Par ailleurs, la législation en matière de restructuration offre suffisamment de garanties contre une discrimination.

En effet, les critères généraux qui déterminent les travailleurs à licencier dans le cadre d'un licenciement collectif sont fixés en concertation avec les représentants des travailleurs de l'entreprise ou, à tout le moins, après les en avoir informés.

De même, le conseiller en prévention garde la possibilité de réclamer devant les juridictions du travail une indemnité, s'il conteste les motifs de son licenciement.

En réalité, c'est la thèse contraire qui aboutit à créer une discrimination entre les conseillers en prévention et les autres travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif.

Enfin, selon la SA « Saint-Gobain Sekurit Benelux », le régime de la loi du 20 décembre 2002 n'est pas comparable à celui de la loi du 19 mars 1991, puisque les représentants du personnel interviennent activement dans la procédure de licenciement collectif, de sorte que le maintien de leur protection est justifié.

A.3. Le Conseil des ministres, après s'en être remis à l'appréciation de la Cour pour la comparabilité des situations examinées, soutient qu'il est raisonnablement justifié que la protection du conseiller en prévention par la loi du 20 décembre 2002 ne s'applique pas en cas de licenciement collectif. Il résulte de la définition même du licenciement collectif que celui-ci intervient pour des motifs non inhérents à la personne des travailleurs. En outre, la procédure d'information et de consultation préalable au licenciement collectif permet un contrôle préalable au licenciement, notamment par les représentants du personnel.

Le Conseil des ministres considère encore que le maintien de la protection du conseiller en prévention en cas de licenciement collectif a pour effet de créer des avantages spéciaux en faveur du conseiller en prévention par rapport aux autres travailleurs.

Toujours selon le Conseil des ministres, le conseiller en prévention n'est pas privé de tout recours en cas de licenciement pour des raisons liées à sa personne. D'une part, « le législateur a prévu des sanctions spécifiques au licenciement collectif lorsque l'employeur n'a pas respecté la procédure d'information et de consultation ». D'autre part, le conseiller en prévention peut saisir les juridictions du travail pour demander des dommages et intérêts.

A.4. N.S. insiste, dans son mémoire en réponse, sur le fait que le licenciement d'un conseiller en prévention dans le cadre d'un licenciement collectif ne permet pas d'exclure qu'il puisse intervenir pour des motifs liés à l'indépendance du conseiller en prévention.

N.S. précise ensuite que la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel en cas de licenciement collectif est une procédure principalement collective et étrangère à la question du licenciement individuel du conseiller en prévention.

Par ailleurs, selon N.S., il ne s'agit pas de comparer le licenciement individuel d'un conseiller en prévention avec celui intervenu dans le cadre d'un licenciement collectif, mais de comparer la situation du conseiller en prévention licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et la situation de tout autre travailleur bénéficiant d'une protection spécifique contre le licenciement. En effet, de nombreux mécanismes de protection contre le licenciement existent au profit d'autres travailleurs; l'employeur doit dans ce cas démontrer la réalité du motif du licenciement, même lors d'un licenciement collectif.

N.S. indique enfin que le conseiller en prévention ne peut pas trouver de palliatif dans la théorie de l'abus de droit puisque la charge de la preuve de la faute de l'employeur et du dommage subi par le conseiller en prévention repose, dans ce cas, sur celui-ci.

A.5. La SA « Saint-Gobain Sekurit Benelux » répond que, puisque la motivation du licenciement par l'employeur est exclusivement économique en cas de licenciement collectif, l'application de la procédure instaurée par la loi du 20 décembre 2002 ne pourrait conduire qu'à mettre en évidence le fait que le licenciement du conseiller en prévention est intervenu pour des motifs étrangers à son indépendance.

La SA « Saint-Gobain Sekurit Benelux » précise encore que le conseiller en prévention peut demander sa réintégration auprès de l'employeur, s'il estime que ce dernier n'a pas respecté la procédure d'information et de consultation.

Elle fait ensuite valoir que les travaux préparatoires de la loi du 20 décembre 2002 font apparaître que le législateur n'a pas entendu créer un régime identique à celui de la loi du 19 mars 1991, laquelle n'est, du reste, qu'un élément parmi d'autres ayant inspiré le législateur lors de l'élaboration de la loi du 20 décembre 2002.

Enfin, aucun contrôle *a posteriori* exercé par un tribunal n'est nécessaire en cas de licenciement d'un conseiller en prévention dans le cadre d'un licenciement collectif puisque, contrairement à ce qui est le cas pour un licenciement pour motif grave, un contrôle *a priori* du bien-fondé du motif du licenciement a déjà été exercé par les représentants des travailleurs.

A.6. A propos de la comparaison proposée par N.S. entre la situation du conseiller en prévention et celle des représentants du personnel, le Conseil des ministres répond qu'elle est étrangère aux questions préjudicielles posées. De toute manière, le rapprochement entre les deux situations n'offre aucun intérêt pour répondre aux questions préjudicielles puisque la loi du 20 décembre 2002 et la loi du 19 mars 1991 poursuivent des buts différents.

Quant à la seconde question préjudicielle

A.7. N.S. estime que le législateur a mis en place un régime qui n'est pas proportionné à l'objectif poursuivi puisqu'il ne distingue pas la situation dans laquelle l'employeur n'est plus tenu de disposer d'un conseiller en prévention suite au licenciement collectif, de la situation dans laquelle l'employeur doit encore disposer d'un tel conseiller en prévention.

Dans le second cas, il est justifié, selon N.S., de maintenir la protection contre le licenciement des conseillers en prévention.

A.8. La SA « Saint-Gobain Sekurit Benelux » estime que la seconde question préjudicielle appelle une réponse négative pour les mêmes raisons que celles invoquées dans le cadre de la première question préjudicielle.

A.9. Le Conseil des ministres répond que les deux situations visées par la seconde question préjudicielle ne sont pas essentiellement différentes. De toute manière, le recours à un licenciement collectif ne permet pas à un employeur s'il occupe plus de vingt travailleurs, de licencier tous les conseillers en prévention. Les conseillers en prévention ne sont pas davantage exposés à des représailles de l'employeur en fonction de la taille de l'entreprise. Enfin, si le législateur légifère par catégories, il peut appréhender la diversité des situations avec un certain degré d'approximation.

A.10. Dans son mémoire en réponse, N.S. indique que la majorité des entreprises ne comptent qu'un seul conseiller en prévention. Après le licenciement d'un conseiller en prévention dans le cadre d'un licenciement collectif, l'employeur est donc tenu de réengager un conseiller, s'il compte plus de vingt travailleurs. Comme il n'en va pas de même lorsqu'après le licenciement collectif, le nombre de travailleurs occupés reste inférieur à vingt, les deux situations visées par la seconde question préjudicielle sont manifestement différentes et ne peuvent être traitées de la même manière.

Quant à la demande de poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne

A.11. A titre subsidiaire, N.S. invite la Cour à poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne.

A.12. La SA « Saint-Gobain Sekurit Benelux » constate qu'il n'est pas nécessaire de saisir la Cour de justice de l'Union européenne puisque le législateur belge a fait une correcte application du droit européen.

A.13. Le Conseil des ministres soutient que la Cour n'est pas compétente pour exercer un contrôle direct au regard d'une règle du droit de l'Union européenne.

- B -

Quant à la première question préjudicielle

B.1. La première question préjudicielle invite la Cour à se prononcer sur la compatibilité de l'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que cette disposition exclut, pour le conseiller en prévention licencié dans le cadre d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, l'application des procédures prévues par la loi du 20 décembre 2002.

B.2.1. La loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention (ci-après : la loi du 20 décembre 2002) instaure un régime de protection contre le licenciement en faveur des conseillers en prévention.

B.2.2. L'article 2, 2°, de cette loi définit le conseiller en prévention comme suit :

« a) toute personne physique, membre d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, avec laquelle l'employeur a conclu un contrat de travail ou qui est liée à l'employeur en application d'un statut aux termes duquel sa situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité publique, qui est effectivement occupée par cet employeur et remplit les missions fixées en vertu de l'article 33, § 1er, alinéa 4, et § 3, de la loi du 4 août 1996 précitée;

b) toute personne physique liée par un contrat de travail ou non à un service externe agréé pour la prévention et la protection au travail, auquel un employeur fait appel, en application de l'article 33, § 2, de la loi du 4 août 1996 précitée, pour l'exercice des missions fixées en vertu de l'article 33, § 1er, alinéa 4, et § 3 de la même loi ».

L'article 33 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tel qu'il a été modifié par la loi du 28 février 2014, dispose :

« § 1er. Chaque employeur a l'obligation de créer un Service interne de Prévention et de Protection au travail.

A cet effet, chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention.

Dans les entreprises de moins de vingt travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Ce service assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32*vicies*, en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. Si le service interne visé au § 1er ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail.

§ 3. Le Roi fixe les modalités de fonctionnement, les compétences requises et les missions du Service interne de Prévention et de Protection au travail ».

B.2.3. L'article 3 de la loi du 20 décembre 2002 dispose :

« L'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées ».

B.2.4. L'article 43 de la loi du 4 août 1996 précitée dispose :

« Les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs.

Ils ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention ».

B.2.5. L'employeur qui souhaite mettre fin à la relation de travail avec un conseiller en prévention est tenu de suivre une procédure spécifique au préalable.

Lorsque le conseiller en prévention est lié à l'employeur par un contrat de travail, cette procédure est prévue par les articles 5 à 9 de la loi du 20 décembre 2002. Cette procédure se caractérise, d'une part, par un devoir de communication des motifs du licenciement au conseiller en prévention (article 5) et, d'autre part, par un mécanisme d'autorisation préalable au licenciement (articles 5 à 9).

L'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 dispose :

« L'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu, simultanément :

1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs;

2° de demander par lettre recommandée aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné ».

Le terme « comité » désigne, lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, le « Comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut d'un comité, la délégation syndicale, ou à défaut d'une délégation syndicale, les travailleurs eux-mêmes, conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi du 4 août 1996 précitée » (article 2, 3°, de la loi du 20 décembre 2002).

Les articles 6 à 10 de la loi du 20 décembre 2002 disposent :

« Art. 6. En cas d'accord du Comité, l'employeur peut mettre fin au contrat du conseiller en prévention, pour autant qu'il respecte, le cas échéant, les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Si le conseiller en prévention ne marque pas son accord sur la rupture de son contrat, il peut saisir le tribunal du travail compétent aux fins de faire établir qu'il y a eu atteinte à son indépendance ou de faire établir que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés.

Art. 7. § 1er. En cas de désaccord du comité ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.

Si néanmoins, l'employeur persiste dans son intention de mettre fin au contrat, il applique la procédure visée au § 2, avant de saisir le tribunal du travail.

§ 2. L'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance en application de l'article 80 de la loi du 4 août 1996 précitée.

Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacune.

En l'absence de conciliation, ce fonctionnaire donne un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée.

L'employeur informe le comité de l'avis du fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision.

La notification est présumée reçue le troisième jour ouvrable qui suit la remise de la lettre à la poste.

Art. 8. Si le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés, l'employeur peut rompre le contrat, le cas échéant, selon les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 9. Si le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas prouvés, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.

Art. 10. Dans les cas suivants, l'employeur est tenu de payer au conseiller en prévention une indemnité en raison de la rupture du contrat :

1° lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi;

2° lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2, qu'il a été porté atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés;

3° lorsque l'employeur met fin au contrat en violation de l'article 9.

Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de :

1° deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité;

2° trois ans lorsque le conseiller en prévention compte 15 années de prestations ou plus en cette qualité.

[...] ».

B.2.6. L'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 est la disposition en cause. Cet article 4 dispose :

« Les procédures déterminées par la présente loi ne s'appliquent pas :

1° en cas de licenciement pour motif grave;

2° en cas de fermeture d'entreprise;

3° en cas d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VIII [lire : VII] de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi;

4° lorsque le conseiller en prévention met lui-même fin au contrat;

5° lorsque la durée pour laquelle le contrat a été conclu est arrivée à échéance;

6° pendant la période d'essai ».

Il en résulte que cet article exclut, en son 3°, l'application de la procédure préalable au licenciement du conseiller en prévention fixée par les articles 5 à 9 de la loi du 20 décembre 2002, dans le cas d'un licenciement collectif régi par les procédures visées par le chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, dite « loi Renault ».

B.2.7. Il ressort des travaux préparatoires de la loi du 20 décembre 2002 que celle-ci a pour objet « d'accorder aux conseillers en prévention une protection qui leur permet d'exercer leur fonction en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs » (*Doc. parl.*, Chambre, 2001-2002, DOC 50-2032/001 et 50-2033/001, p. 3).

Il y est encore indiqué :

« Afin de pouvoir exercer cette fonction de façon optimale, le conseiller en prévention ne doit pas uniquement disposer d'une formation adaptée, il doit également jouir d'une protection juridique adaptée. Le but du présent projet de loi est, dès lors, de veiller à ce que ce conseiller en prévention dispose, effectivement, de la protection juridique nécessaire qui lui permettra de travailler de manière indépendante et efficace » (*ibid.*, p. 6).

« La notion d'indépendance doit être interprétée sous l'angle de l'exercice de la fonction. Cela veut dire qu'elle a les caractéristiques suivantes :

- la liberté pour le conseiller en prévention de choisir, sur base de sa formation, les moyens nécessaires afin de pouvoir donner des avis fondés en matière de prévention;

- le droit de recevoir des informations;

- la liberté de donner des avis objectifs qui ne tiennent, dès lors, pas nécessairement compte des intérêts différents de l'employeur et des travailleurs, mais qui ont pour objectif de servir l'intérêt général, dans le cas présent, le bien-être au travail » (*ibid.*, p. 16).

La volonté du législateur de garantir l'indépendance du conseiller en prévention par l'instauration d'un régime de protection spécifique contre l'interruption de la relation de travail avec celui-ci a été répétée tout au long des travaux préparatoires (*ibid.*, pp. 11 et 16; *ibid.*, DOC 50-2032/002, pp. 3 et 5-6).

B.2.8. Quant à la volonté du législateur de lever la protection contre le licenciement du conseiller en prévention dans le cas d'un licenciement collectif, les travaux préparatoires indiquent :

« L'article 4 indique que la procédure déterminée dans le présent projet de loi ne s'applique pas aux manières suivantes de mettre fin au contrat :

- lors d'un licenciement pour motif grave;

- en cas de fermeture d'entreprise;

- lors d'un licenciement collectif;

[...]

En effet, lorsqu'il existe un motif grave l'employeur doit pouvoir agir immédiatement.
[...]

Les deux cas suivants trouvent leur origine dans la situation économique dans laquelle l'entreprise se trouve » (*ibid.*, DOC 50-2032/001 et DOC 50-2033/001, pp. 17-18).

B.2.9. La loi du 20 décembre 2002 transpose l'article 7 de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, qui dispose :

« 1. Sans préjudice des obligations visées aux articles 5 et 6, l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement.

2. Les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels.

[...] ».

B.3.1. Le litige porté devant le juge *a quo* concerne le licenciement d'un conseiller en prévention engagé sous le régime d'un contrat de travail. Il ressort de la décision de renvoi que la Cour du travail de Liège, division Namur, a constaté que ce licenciement est intervenu dans le cadre d'un licenciement collectif auquel les procédures visées par le chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi ont été appliquées.

B.3.2. Par la première question préjudicielle, la Cour est invitée à examiner si la différence de traitement instaurée par l'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 entre, d'une part, le conseiller en prévention licencié dans le cadre d'un licenciement collectif qui ne bénéficie pas de la protection contre le licenciement instaurée par la loi susvisée et, d'autre part, le conseiller en prévention licencié à titre individuel qui bénéficie de cette protection, est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

B.4. Le principe d'égalité et de non-discrimination n'exclut 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 et de non-discrimination 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.5. Comme il ressort des travaux préparatoires cités en B.2.7, le législateur a visé, d'une part, à assurer l'indépendance des conseillers en prévention en instaurant un régime de

protection contre l'interruption de leur relation de travail par l'employeur et, d'autre part, à faire bénéficier tous les conseillers en prévention de ce régime de protection juridique.

B.6. En excluant du bénéfice de la protection contre le licenciement les conseillers en prévention sous contrat de travail qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif, le législateur a créé une différence de traitement entre conseillers en prévention selon le contexte économique de l'entreprise dans lequel ils sont licenciés.

Ce critère de différenciation est objectif.

B.7.1. L'exception ainsi créée quant à l'application du régime de protection contre le licenciement des conseillers en prévention est pertinente. En effet, comme il ressort des travaux préparatoires cités en B.2.8, lors d'un licenciement collectif, le conseiller en prévention, à l'instar des autres travailleurs licenciés, est licencié en raison de la situation économique de l'entreprise. Le motif du licenciement du conseiller en prévention n'est donc pas lié à la manière dont il a exercé sa fonction, de sorte que son indépendance n'est pas mise en cause.

B.7.2. L'un des éléments de la définition du licenciement collectif consiste précisément dans le fait que ce licenciement intervient « pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs » (article 62, 5°, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi).

B.8. En outre, en matière socio-économique, le législateur dispose d'un large pouvoir d'appréciation.

La situation économique de l'entreprise étant un motif identique à celui qui justifie le licenciement des autres travailleurs de l'entreprise qui ne bénéficient pas non plus d'un régime de protection contre le licenciement, le législateur a pu estimer que la protection spécifique contre le licenciement accordée au conseiller en prévention n'est pas nécessaire en cas de licenciement collectif.

B.9. La Cour doit encore vérifier si le fait qu'un employeur pourrait profiter d'un licenciement collectif pour mettre un terme à la relation de travail avec un conseiller en

prévention pour des motifs liés à son indépendance est susceptible d'entraîner des effets disproportionnés.

La procédure d'information et de consultation à suivre lors d'un licenciement collectif, qui est une procédure essentiellement collective, ne garantit pas en soi qu'une telle situation ne survienne pas.

B.10. Il appartient toutefois au juge compétent, statuant le cas échéant en référé, d'opérer à la demande du conseiller en prévention un contrôle quant à la réalité des motifs du licenciement sur la base des faits de la cause qui lui sont soumis. Un tel contrôle est suffisant pour garantir la proportionnalité de la disposition en cause.

La première question préjudicielle appelle dès lors une réponse négative.

Quant à la seconde question préjudicielle

B.11.1. Par la seconde question préjudicielle, le juge *a quo* invite la Cour à se prononcer sur la compatibilité de l'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que cette disposition ne distingue pas selon que l'employeur reste ou non tenu de disposer d'un conseiller en prévention après le licenciement collectif, dès lors qu'il occupe ou non plus de vingt travailleurs à ce moment.

B.11.2. La circonstance qu'après un licenciement collectif, la fonction de conseiller en prévention est maintenue au sein de l'entreprise parce que le nombre de travailleurs occupés reste supérieur à vingt n'est pas de nature à modifier le constat de constitutionnalité de la disposition en cause.

B.12. La seconde question préjudicielle appelle une réponse négative.

Quant à la demande de poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne

B.13. A titre subsidiaire, le demandeur devant le juge *a quo* demande à la Cour de poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne, dans l'hypothèse où la Cour serait amenée à répondre de manière négative aux deux questions préjudicielles posées par le juge *a quo*. Il estime qu'il conviendrait de l'interroger sur la compatibilité de la disposition en cause avec l'article 7, paragraphe 2, de la directive 89/391/CEE, cité en B.2.9.

B.14. La Cour de justice de l'Union européenne est compétente pour statuer, à titre préjudiciel, sur l'interprétation des directives adoptées par les institutions de l'Union européenne (article 267, premier alinéa, b), lu en combinaison avec l'article 288, premier alinéa, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne). Lorsqu'une telle question est soulevée dans une affaire pendante devant une juridiction nationale dont les décisions ne sont pas susceptibles d'un recours juridictionnel de droit interne, cette juridiction est tenue de saisir la Cour de justice (article 267, troisième alinéa, du même Traité), à moins qu'elle ne constate « que la question soulevée n'est pas pertinente ou que la disposition communautaire en cause a déjà fait l'objet d'une interprétation de la part de la Cour [de justice] ou que l'application correcte du droit communautaire s'impose avec une telle évidence qu'elle ne laisse place à aucun doute raisonnable » (CJCE, 6 octobre 1982, C-283/81, *CILFIT*).

B.15. Les deux questions préjudicielles posées à la Cour ne portent que sur les articles 10 et 11 de la Constitution et non sur ces articles combinés avec l'article 7 de la directive 89/391/CEE.

Même si la Cour intégrait d'office l'article 7, paragraphe 2, précité dans son examen, celui-ci ne conduirait pas à une autre conclusion : cette disposition s'oppose en effet à ce que les conseillers en prévention subissent un préjudice en raison de leurs activités. Dès lors qu'il résulte de ce qui précède que la comparaison soumise au contrôle de la Cour a trait à la situation du conseiller en prévention qui subit le préjudice que constitue le licenciement en raison d'un licenciement collectif et non en raison de son activité, une question préjudicielle

adressée à la Cour de justice portant sur l'interprétation de cette disposition ne serait pas pertinente au sens de la jurisprudence citée en B.14.

B.16. Il n'y a donc pas lieu de poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ainsi rendu en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 7 juin 2018.

Le greffier,

Le président,

F. Meersschaut

J. Spreutels