

Numéro du rôle : 6832
Arrêt n° 29/2019 du 14 février 2019

ARRÊT

En cause : les questions préjudicielles concernant l'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, posées par le Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents F. Daoût et A. Alen, et des juges L. Lavrysen, J.-P. Snappe, P. Nihoul, T. Giet et J. Moerman, assistée du greffier F. Meersschaut, présidée par le président F. Daoût,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. Objet des questions préjudicielles et procédure

Par jugement du 16 janvier 2018 en cause de M.C. contre la SPRL « High Security », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 24 janvier 2018, le Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, a posé les questions préjudicielles suivantes :

« 1. L'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, interprété en ce sens qu'il ne subordonne pas la protection étendue contre le licenciement des membres de la délégation syndicale, prévue par la loi du 19 mars 1991 pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, à l'exercice effectif par ceux-ci des missions attribuées en principe aux membres du comité pour la prévention et la protection au travail, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution dès lors qu'il reviendrait à traiter de manière différente et sans justification objective et raisonnable, des employeurs ayant occupé des membres de la délégation syndicale, qui se trouvent dans des situations rigoureusement identiques, à savoir qui n'exercent pas effectivement les missions habituellement dévolues au C.P.P.T. (que ce dernier ait été institué ou non) ?

2. L'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, interprété en ce sens qu'il ne subordonne pas la protection étendue contre le licenciement des membres de la délégation syndicale, prévue par la loi du 19 mars 1991 pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail à l'exercice effectif par ceux-ci des missions attribuées en principe aux membres du comité pour la prévention et la protection au travail, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution dès lors qu'il reviendrait à traiter de manière identique et sans justification objective et raisonnable, des employeurs ayant occupé des membres de la délégation syndicale, qui se trouvent dans des situations rigoureusement différentes, à savoir qui exercent ou n'exercent pas effectivement les missions habituellement dévolues au C.P.P.T. (que ce dernier ait été institué ou non) ? ».

Des mémoires et mémoires en réponse ont été introduits par :

- la SPRL « High Security », assistée et représentée par Me O. Rijckaert et Me P. Joassart, avocats au barreau de Bruxelles;

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

Par ordonnance du 5 décembre 2018, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs T. Giet, en remplacement du juge J.-P. Moerman, légitimement empêché, et J. Moerman, 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 19 décembre 2018 et l'affaire mise en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, l'affaire a été mise en délibéré le 19 décembre 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*

M.C. et la SPRL « High Security », active dans le secteur du gardiennage, ont été liées par un contrat de travail à compter du 13 août 2012.

Le 6 février 2013, M.C. est désignée comme déléguée syndicale de la société. La SPRL ne dispose pas d'un comité pour la prévention et la protection au travail.

Le 5 mars 2014, M.C. est licenciée pour motif grave, à savoir un abandon de poste. Elle a demandé sa réintégration au sein de la SPRL « High Security », ce qui a été refusé.

M.C. a saisi le Tribunal du travail du Brabant wallon pour réclamer les indemnités de protection prévues 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 ». À titre subsidiaire, elle demande de faire condamner la SPRL « High Security » au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Elle se prévaut, pour ce faire, de l'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cet article prévoit que la délégation syndicale exerce les missions dévolues au comité pour la prévention et la protection au travail (ci-après : le comité) en l'absence de ce dernier et que, dans ce cas, les délégués syndicaux bénéficient de la protection prévue par la loi du 19 mars 1991, précitée.

À la demande de la SPRL « High Security », partie défenderesse dans la cause, le Tribunal du travail, avant de rendre sa décision, pose à la Cour les deux questions préjudicielles reproduites plus haut.

III. *En droit*

- A -

Quant à la première question préjudicielle

A.1. La première question préjudicielle porte sur l'existence d'une discrimination potentielle résultant d'une différence de traitement entre des employeurs qui se trouvent dans des situations identiques.

Selon la SPRL « High Security » défenderesse devant le juge *a quo*, aux termes de l'article 52, en cause, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après : la loi du 4 août 1996), les employeurs qui disposent d'une délégation syndicale et d'un comité pour la prévention et la protection au travail sont, en cas de licenciement d'un délégué syndical, redevables d'une indemnité de protection telle qu'elle est prévue par les articles 4 à 12 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 (ci-après : la loi du 19 mars 1991), ce qui n'est pas le cas des employeurs qui ne disposent pas d'un comité pour la prévention et la protection au travail, mais bien d'une délégation syndicale n'exerçant pas effectivement les missions attribuées à ce comité.

Ces deux catégories sont comparables, poursuit la SPRL « High Security » défenderesse, au regard de l'objectif poursuivi par le législateur, à savoir offrir la même protection aux membres du comité qu'aux délégués syndicaux qui exercent effectivement les missions habituellement dévolues à ce comité. En revanche, lorsque,

comme en l'espèce, ce délégué syndical ne s'expose pas au risque d'un licenciement en représailles de ses remarques en matière de santé et de sécurité, le délégué syndical n'exerçant pas effectivement ces missions, il n'est pas justifié que la même protection soit accordée audit délégué.

En effet, cette protection n'est pas adéquate, puisque cette catégorie de délégués syndicaux ne court aucun risque, de sorte que le critère de l'existence ou non d'un comité n'est pas pertinent au regard de l'objectif poursuivi. En outre, la différence de traitement est disproportionnée. Tout d'abord, la différence entre les montants auxquels peuvent prétendre ces deux catégories de délégués syndicaux lorsqu'ils sont licenciés pour motif grave est considérable. Dans le premier cas, le délégué syndical qui n'exerce pas les missions du comité parce que l'entreprise dispose d'un tel organe bénéficiera de maximum un an de rémunération. Quant aux délégués syndicaux qui n'exercent pas effectivement les missions du comité et dont l'entreprise ne dispose pas d'un comité, ils pourront, que le motif grave soit admis ou non par les juridictions, réclamer de manière cumulative une indemnité forfaitaire correspondant à deux, trois ou quatre années de rémunération (selon leur ancienneté) et une indemnité variable, dans l'hypothèse où leur réintégration aurait été refusée. Cette différence de traitement est d'autant moins justifiée que les délégués syndicaux en question bénéficient déjà d'une protection contre le licenciement, visée aux articles 18 à 20 de la Convention collective de travail n° 5.

Enfin, les employeurs qui n'ont pas institué de comité au sein de leur entreprise précisément parce que le seuil de cinquante travailleurs n'est pas atteint ou parce qu'un accord n'a pas été trouvé (ce qui est beaucoup plus rare) sont des employeurs qui ne sont nullement familiers avec la loi du 19 mars 1991 précitée.

Par conséquent, si l'article 52, en cause, de la loi précitée est interprété comme ne subordonnant pas à l'exercice effectif des missions du comité l'octroi, aux délégués syndicaux chargés d'exercer les missions du comité, de la protection accordée aux délégués syndicaux par la loi du 19 mars 1991, il viole les articles 10 et 11 de la Constitution.

La même disposition peut toutefois recevoir une autre interprétation, selon laquelle la même disposition ne subordonne pas, dans la même circonstance, l'octroi de la protection à cet exercice effectif; dans ce cas, les articles 10 et 11 de la Constitution ne sont pas violés.

A.2.1. Le Conseil des ministres s'en réfère à l'appréciation de la Cour quant au point de savoir si les deux situations comparées par la SPRL « High Security », défenderesse devant le juge *a quo*, sont comparables.

Sur le fond, il ne peut soutenir l'argumentation de cette dernière. Si les situations sont comparables, elles se différencient au moins par un critère objectif : dans le premier cas, la délégation syndicale est chargée de plein droit d'exercer la mission du comité; dans le second cas, la délégation syndicale n'en est pas chargée, en raison de l'existence d'un comité.

Cet élément objectif justifie que, dans le premier cas, les membres de la délégation syndicale bénéficient de la protection supplémentaire prévue par la loi du 19 mars 1991. La question de savoir si l'article 52, alinéa 2, en cause, de la loi du 4 août 1996 exige que la mission du comité soit effectivement exercée par la délégation syndicale était controversée jusqu'à ce que la Cour de cassation mette fin à cette controverse par un arrêt du 17 mars 2003 (Cass., 17 mars 2003, S.01.0182.N), selon lequel « le risque que le délégué syndical soit licencié en raison de sa mission exercée en matière de sécurité et d'hygiène existe à partir du moment où la mission de délégué syndical est assurée parce qu'il est chargé à partir de ce moment d'exercer les missions du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, même s'il n'a pas encore commencé à exercer effectivement sa mission en matière de sécurité et d'hygiène ».

Ainsi, puisque ce risque n'existe pas lorsque la délégation syndicale n'est pas chargée d'exercer les missions du comité, le législateur a pu raisonnablement considérer qu'il n'y a pas de raison d'accorder aux membres de la délégation syndicale la protection prévue par la loi du 19 mars 1991.

A.2.2. Dans son mémoire en réponse, le Conseil des ministres rappelle que, par la loi du 19 mars 1991, le législateur poursuit le même but, à savoir, d'une part, permettre aux travailleurs délégués du personnel d'exercer leur mission dans l'entreprise et, d'autre part, assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidat à cette fonction. Par ailleurs, cette protection a été instituée dans l'intérêt général et elle est d'ordre public.

Quant à la proportionnalité de la disposition en cause au regard de l'objectif visé par le législateur, les différences entre la protection particulière contre le licenciement établie au profit des délégués syndicaux par la Convention collective du travail n° 5, d'une part, et la protection particulière établie par la loi du 19 mars 1991, d'autre part, s'expliquent par le fait que les organes ont des missions différentes. Le législateur a pu raisonnablement considérer que la matière des missions attribuées au comité justifie une protection plus étendue.

Quant à l'ignorance de la loi invoquée par la SPRL « High Security », défenderesse devant le juge *a quo*, l'argument n'est pas pertinent. L'ignorance de la loi ne dispense pas du devoir de la respecter. En outre, si l'employeur s'était informé, dans les trente jours, de la demande de réintégration introduite par la demanderesse irrégulièrement licenciée, il aurait échappé, en réintégrant cette dernière, à l'obligation de payer l'indemnité de protection prévue par la loi du 19 mars 1991.

Interpréter la disposition en cause de manière conciliante aboutirait, soutient le Conseil des ministres, à traiter de manière identique, sans justification raisonnable, deux situations bien distinctes : d'un côté, le délégué syndical qui n'est pas chargé d'exercer les missions du comité et, de l'autre côté, le délégué syndical qui est chargé d'exercer lesdites missions.

Quant à la seconde question préjudicielle

A.3. La seconde question préjudicielle invite la Cour à comparer la situation d'un employeur auprès duquel est instituée une délégation syndicale qui exerce effectivement la mission dévolue au comité à la situation de l'employeur auprès duquel est instituée une délégation syndicale investie de plein droit de la mission du comité sans exercer celle-ci effectivement.

A.4. Selon la SPRL « High Security », défenderesse devant le juge *a quo*, cette identité de traitement entre deux situations qui ne sont pas comparables est contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution, eu égard à l'objectif recherché par le législateur.

En effet, estime-t-elle, le législateur a entendu protéger les délégués syndicaux de la même manière que les membres du comité lorsque les premiers s'exposent au même risque que les seconds, c'est-à-dire lorsqu'ils interviennent effectivement à l'égard de l'employeur pour formuler des remarques en matière de santé et de sécurité.

Cette égalité de traitement est inadéquate : en effet, si le législateur avait effectivement voulu octroyer une protection supplémentaire aux délégués syndicaux qui s'exposent à un risque de licenciement plus élevé du fait qu'ils exercent des missions en matière de santé et de sécurité, il aurait circonscrit cet octroi aux seuls délégués qui, dans les faits, exercent ces missions. À tout le moins, cette mesure n'était pas nécessaire : le législateur aurait pu ne protéger que les délégués syndicaux qui exercent effectivement les missions habituellement dévolues au comité.

En tout état de cause, la mesure est disproportionnée, conclut la SPRL « High Security », défenderesse devant le juge *a quo*, pour les mêmes motifs que ceux qui ont été exposés à propos de la première question préjudicielle.

A.5. Le Conseil des ministres s'en réfère à l'appréciation de la Cour quant au point de savoir si les deux situations comparées dans la seconde question préjudicielle sont comparables.

Ce qui est commun à ces deux situations, c'est que la délégation syndicale est investie par la loi de la mission du comité. Ce qui les différencie, c'est que, pour des raisons diverses, imputables tantôt à l'employeur, tantôt à la délégation syndicale, cette mission n'est pas effectivement exercée.

Le législateur, soutient le Conseil des ministres, a pu raisonnablement considérer que les membres de la délégation syndicale doivent bénéficier de la protection supplémentaire prévue par la loi du 19 mars 1991, dès qu'ils sont chargés d'exécuter les missions du comité car, dès ce moment-là, qu'ils exercent effectivement ou non ces missions, ils sont exposés à un risque accru de licenciement. De surcroît, on ne saurait raisonnablement reprocher au législateur d'avoir lié la protection supplémentaire à un élément objectif, à savoir l'existence ou la non-existence d'un comité. Par contre, subordonner l'acquisition de la protection à l'exercice effectif ou non par la délégation syndicale des missions du comité aurait donné lieu à des discussions infinies sur le point de savoir si cet exercice effectif est établi ou non.

Le Conseil des ministres conclut que la seconde question préjudicielle, comme la première, appelle une réponse négative.

- B -

B.1. En vertu de l'article 49 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après : la loi du 4 août 1996), un comité pour la prévention et la protection au travail, successeur du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, est institué dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs (dans les mines, minières et carrières souterraines, au moins 20 travailleurs). Ce comité est composé de délégués de l'employeur et du personnel et a essentiellement pour mission de contribuer activement à tout ce qui est entrepris en vue de favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'article 52 de la loi du 4 août 1996 dispose :

« La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise.

Dans ce cas, les membres de la délégation syndicale, sans préjudice des dispositions des conventions collectives qui leur sont applicables, bénéficient de la même protection que les délégués du personnel des comités, telle que 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. Cette protection commence à la date du début de leur mission et se termine à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés comme membres du comité.

L'alinéa 1er n'est pas applicable au chapitre VIII, section 4, sous-section 2, de la présente loi ».

B.2. La première question préjudicielle porte sur la compatibilité de l'article 52 avec les articles 10 et 11 de la Constitution, dans l'interprétation selon laquelle cette disposition ne subordonne pas la protection particulière du délégué syndical à l'exercice effectif des missions attribuées au comité. Il en résulterait une différence de traitement injustifiée, d'une part, entre l'employeur auprès duquel est instituée une délégation syndicale qui n'exerce pas effectivement la mission du comité, cet employeur étant tenu de payer l'indemnité compensatoire en cas de licenciement abusif pour motif grave, et, d'autre part, l'employeur auprès duquel est instituée une délégation syndicale et un comité, de sorte que, la délégation syndicale n'étant pas chargée d'exercer les missions du comité, cet employeur n'est pas tenu de payer cette indemnité.

B.3. Il relève du pouvoir d'appréciation du législateur de déterminer la portée de la protection accordée aux travailleurs qui participent à l'exercice des missions du comité pour la prévention et la protection au travail, que ce soit en qualité de membre de ce comité ou en qualité de membre de la délégation syndicale chargée d'exercer les missions de ce comité.

Toutefois, lorsqu'une protection particulière contre le licenciement est accordée à une catégorie déterminée de travailleurs, il relève de la compétence de la Cour de vérifier si cette protection n'est pas accordée dans des conditions qui ne sont pas raisonnablement justifiées ou disproportionnées, eu égard aux conséquences qu'elle entraîne.

B.4.1. Un régime particulier de protection contre le licenciement a d'abord été instauré pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise (loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie). Ce régime a été étendu aux candidats délégués du personnel aux conseils d'entreprise (loi du 18 mars 1950 complétant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie) et repris ensuite pour les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (loi du 17 juillet 1957 modifiant la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail), toujours conformément à l'objectif d'éviter que les travailleurs soient licenciés « dès que les employeurs [auront] appris

que ces employés s'étaient laissés présenter comme candidats de certaines organisations syndicales pour les élections aux conseils d'entreprise » (*Doc. parl.*, Chambre, 1949-1950, n° 174, p. 1).

B.4.2. En vertu de l'article 2, § 1er, 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), les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent. Ils bénéficient de cet avantage à partir du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections.

B.4.3. En vertu de l'article 52, litigieux, de la loi du 4 août 1996, lorsqu'un comité n'est pas institué au sein de l'entreprise, ce sont les membres de la délégation syndicale qui exercent la mission du comité. Ceux-ci bénéficient alors de la même protection que les délégués du personnel du comité.

Un comité n'est pas institué soit parce que l'entreprise n'est pas tenue de l'instituer en raison du fait qu'elle n'occupe pas habituellement et en moyenne 50 travailleurs, soit parce que les élections sociales n'ont pas débouché sur l'installation d'un comité, par exemple en l'absence de candidature (*Doc. parl.*, Chambre, S.E. 1995, n° 71/1, p. 31).

B.5. En accordant une protection aux délégués chargés des missions du comité en application de l'article 52 de la loi du 4 août 1996, le législateur a entendu garantir à ces délégués une protection équivalente à celle qui est reconnue aux membres du comité, eu égard au risque plus important de licenciement auquel ils s'exposent en raison des remarques, des critiques ou des exigences posées en matière de santé et de sécurité au travail.

B.6. La différence de traitement en cause repose sur un critère objectif : dans la première situation, la délégation syndicale est chargée de plein droit d'exercer la mission du comité parce que l'entreprise ne dispose pas d'un comité; dans la seconde situation, la délégation syndicale n'est pas chargée de cette mission en raison de l'existence d'un comité au sein de l'entreprise.

Compte tenu du risque auquel s'exposent les membres du comité et, en l'espèce, les membres de la délégation syndicale en l'absence de comité, il est justifié, au regard de l'objectif recherché par le législateur, que seuls les membres de la délégation syndicale chargés de la mission du comité, en application de l'article 52, litigieux, de la loi du 4 août 1996, bénéficient de la protection spéciale et que, par conséquent, seuls les employeurs qui licencient des membres de cette délégation soient tenus de payer l'indemnité compensatoire lors d'un licenciement abusif pour motif grave.

B.7. La première question préjudicielle appelle une réponse négative.

B.8. La seconde question préjudicielle porte sur la compatibilité de l'article 52 avec les articles 10 et 11 de la Constitution, dans l'interprétation selon laquelle cette disposition ne subordonne pas la protection particulière du délégué syndical à l'exercice effectif, par ce dernier, des missions attribuées au comité. Il en résulterait une identité de traitement injustifiée, entre, d'une part, l'employeur auprès duquel est instituée une délégation syndicale exerçant effectivement les missions dévolues au comité, qui est tenu de payer l'indemnité compensatoire en cas de licenciement abusif pour motif grave, et, d'autre part, l'employeur dont la délégation syndicale, chargée des mêmes missions, n'exerce pas effectivement ces missions et qui est tenu de payer aussi l'indemnité compensatoire.

B.9.1. En application de l'article 52, la protection supplémentaire litigieuse est accordée de plein droit à la « délégation syndicale » lorsqu'il n'est pas institué de comité dans l'entreprise. En application de la même disposition les « membres de la délégation » bénéficient de cette protection, « à la date du début de leur mission ».

Par l'arrêt du 17 mars 2003 précité, la Cour de cassation a jugé :

« Que, sur la base de ces dispositions, les travailleurs qui sont membres de la délégation syndicale dans une entreprise qui occupe habituellement moins de 50 travailleurs sont chargés de plein droit des missions du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail à partir de leur désignation en tant que délégué syndical;

Attendu qu'en vertu de l'article 1er, § 4, b), 4, alinéa 11, de la loi du 10 juin 1952, les membres de la délégation syndicale bénéficient dans ce cas, sans préjudice des dispositions des conventions collectives de travail qui leur sont applicables, de la même protection que les membres représentant le personnel des comités, 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;

Que l'alinéa 11 précité ne fait pas commencer cette protection pour les membres de la délégation syndicale chargés d'exercer les missions du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail avant leur élection, comme c'est le cas pour les délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, mais seulement 'à la date du début de leur mission', dès lors que l'employeur n'est informé de leur désignation qu'au moment où ils assument leur mission en tant que délégué syndical; que cela correspond à l'objectif du régime de licenciement particulier, à savoir protéger les travailleurs contre le risque d'être licencié du fait qu'ils sont chargés d'exercer les missions du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

Attendu que le risque que le délégué syndical soit licencié en raison de sa mission exercée en matière de sécurité et d'hygiène existe à partir du moment où la mission de délégué syndical est assurée parce qu'il est chargé à partir de ce moment d'exercer les missions du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, même s'il n'a pas encore commencé à exercer effectivement sa mission en matière de sécurité et d'hygiène; » (Cass., 17 mars 2003, S.01.0182.N).

B.9.2. Compte tenu de son pouvoir d'appréciation en cette matière, le législateur a pu raisonnablement considérer que les membres de la délégation bénéficient, de plein droit, de la protection supplémentaire prévue par la loi du 19 mars 1991 dès le moment où les membres de la délégation syndicale sont chargés d'exercer les missions du comité, c'est-à-dire dès le moment où ils sont désignés comme membres effectifs de cette délégation syndicale. En effet, c'est à partir de ce moment-là qu'ils sont exposés à un risque accru de licenciement, ce que le législateur a précisément pour objectif d'éviter.

Compte tenu de cet objectif, on ne peut pas non plus reprocher au législateur d'avoir subordonné le bénéfice de la protection supplémentaire à cette seule condition sans qu'il faille prouver en outre que les membres de la délégation syndicale exercent effectivement les missions du comité : non seulement cette exigence aurait pu donner lieu à de vains conflits, mais elle aurait pu aussi inciter un employeur mal intentionné à empêcher la délégation syndicale d'exercer ses missions.

B.10. La seconde question préjudicielle appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail 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 14 février 2019.

Le greffier,

Le président,

F. Meersschaut

F. Daoût