



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
Date du prononcé <b>21 décembre 2022</b>
Numéro du rôle <b>2017/AB/477</b>
Décision dont appel <b>15/12584/A</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - ouvrier

Arrêt contradictoire

Appel téméraire et vexatoire

Définitif

**La S.P.R.L. GRAND HOTEL MONTGOMERY BRUXELLES**, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°880.126.134 et dont le siège social est établi à 1150 WOLUWE-SAINT-PIERRE, Avenue de Tervuren 134,

partie appelante,

représentée par Maître Caroline DEBEHAULT, avocate à 1060 SAINT-GILLES,

contre

**Monsieur K.** \_\_\_\_\_, domicilié à \_\_\_\_\_,

N° R.N. : \_\_\_\_\_,

partie intimée,

représentée par monsieur \_\_\_\_\_,

, délégué syndical, porteur de procuration et

Maître Zoé BALIS loco Maître

★

★      ★

Vu l'appel interjeté par la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles contre le jugement contradictoire prononcé le 23 février 2017 par la 4ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 15/12584/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 19 mai 2017 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 16 novembre 2022.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

### **I. RECEVABILITE DE L'APPEL.**

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement est intervenu.

L'appel est partant recevable.

### **II. LE JUGEMENT DONT APPEL.**

Par jugement du 23 février 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Déclare la demande de Monsieur K. recevable et fondée,*

*Par conséquent, condamne la sprl Grand Hôtel Montgomery au paiement à Monsieur K. de la somme brute de 87.241,68 EUR à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts au taux légal à dater de son exigibilité.*

*Condamne la sprl Grand Hôtel Montgomery aux dépens de Monsieur K. , liquidés à la somme de 3.300 EUR ».*

### **III. L'OBJET DE L'APPEL.**

Selon les dernières conclusions déposées, la sprl Grand hôtel Montgomery sollicite de :

*« Déclarer l'appel recevable et fondé.*

*Surseoir à statuer et poser les questions préjudicielles suivantes :*

*6. À la Cour constitutionnelle conformément à l'article 19 alinéa 2 du Code judiciaire et de l'article 142 de la constitution :*

*a)« La loi du 19 mars 1991 relative au 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 et plus précisément ses articles 4, 5 et 16, sont-ils contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'ils traitent de manière identique deux catégories de personnes dont les situations sont différentes, les candidats-délégués élus et les candidats-délégués non-élus, en ce que la situation du premier l'expose à un risque de licenciement plus important que le second alors qu'ils sont protégés par une sanction identique rendant la protection de ce dernier disproportionnée par rapport à l'objectif de la loi ? ».*

b)« La loi du 19 mars 1991 relative au 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 et plus précisément ses articles 4, 5 et 16, sont-ils contraires aux articles 10, 11 et 23 de la Constitution en ce qu'ils traitent de manière identique deux catégories de personnes dont les situations sont différentes, les candidats-délégués élus et le candidats-délégués non-élus, en ce que la situation du premier l'expose à un risque de licenciement plus important que le second alors qu'ils sont protégés par une sanction identique, rendant la protection de ce dernier disproportionnée par rapport à l'objectif de la loi et faisant peser un risque économique disproportionné à l'employeur et aux travailleurs non-candidats ? ».

c)« Les articles 4, 5 et 16 de la loi du 19 mars 1991 relative au 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, sont-ils contraires articles 10, 11 de la Constitution en ce qu'ils traitent de manière différentes deux catégories de personnes dont les situations sont similaires, à savoir, d'une part, le candidat-délégué non élu et, d'autre part, le travailleur non protégé dans le sens où le second peut être moralement contraint de se mettre dans une situation au moins aussi risquée que le second alors qu'il ne bénéficie d'aucune protection ? ».

d)« Les articles 4, 5 et 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 relative au 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, sont-ils contraires articles 10, 11 de la Constitution en ce qu'ils traitent de manière similaire des catégories d'entreprises différentes par leur taille, à savoir, les grosses entreprises, les moyennes entreprises, les petites entreprises, et les microentreprises, en prévoyant le même montants en ce qui concerne l'indemnité de protection à verser, sans tenir compte de leur taille ainsi que de leur capacité financière, faisant peser sur les petites et micro-entreprises un risque disproportionné par rapport au but et l'esprit de la loi ? ».

e)« La loi du 19 mars 1991 relative au 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 et plus précisément ses articles 4, 5 et 16 et 17, sont-ils contraires aux articles 10, 11 et 23 de la Constitution en ce qu'ils traitent de manière identique deux catégories de personnes dont les situations sont différentes, les candidats-délégués élus et le candidats-délégués non-élus, en ce que le montant de l'indemnité qui est prévue est similaire pour les deux catégories, alors que le candidat non élu encoure beaucoup moins de risques de représailles et donc de licenciement, que celui qui a été élu ? ».

f)« La loi du 19 mars 1991 relative au 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 et plus précisément ses articles 2 à 13, sont-ils contraires aux articles 10, 11 et 23 de la Constitution en ce qu'ils traitent de manière différente deux catégories d'employeurs en situation identique, c'est-à-dire lorsqu'il s'agit du droit de licencier un travailleur, en imposant à celui qui veut licencier le travailleur qui est un candidat non-élu, d'une part, le respect d'un formalisme très lourd et contraignant, et d'autre part, en limitant les motifs de licenciement admis, alors que celui qui licencie un travailleur non-protégé n'est pas tenu, faisant encourir au premier un risque économique disproportionné par rapport à l'objectif de la loi ? ».

g)« La loi du 19 mars 1991 relative au 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 et plus précisément ses articles 2&1 et 4, sont-ils contraires aux articles 10, 11 et 23 de la Constitution en ce qu'ils traitent de manière différentes deux catégories d'employeurs en situation identique, c'est-à-dire, d'une part, celui qui doit licencier un candidat protégé non-élu, et d'autre part, celui qui doit licencier un travailleur non-protégé, ayant tous les deux commis une faute grave, en imposant au premier le respect d'une procédure extrêmement formaliste et contraignante , et d'autre part, le versement d'office de l'indemnité de protection lorsque la procédure n'a pas été respecté, sans lui donner la possibilité de démontrer à posteriori l'existence avérée de la faute grave ?

7. À la Cour de justice de l'Union européenne conformément à l'article 267 du Traité sur l'Union Européenne :

a) « La loi du 19 mars 1991 relative au 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 et plus précisément ses articles 4, 5 et 16, sont-ils contraires à l'article 21 de la Charte en ce qu'ils traitent de manière identique deux catégories de personnes dont les situations sont différentes, les candidats-délégués élus et les candidats-délégués non-élus, en ce que la situation du premier l'expose à un risque de licenciement plus important que le second alors qu'ils sont protégés par une sanction identique rendant la protection de ce dernier disproportionnée par rapport à l'objectif de la loi ? ».

b) « La loi du 19 mars 1991 relative au 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 et plus précisément ses articles 4, 5 et 16, sont-ils contraires aux articles 15, 16 et 21 de la Charte en ce qu'ils traitent de manière identique deux catégories de personnes dont les situations sont différentes, les candidats-délégués élus et le candidats-délégués non-élus, en ce que la situation du premier l'expose à un risque de licenciement plus important que le

*second alors qu'ils sont protégés par une sanction identique, rendant la protection de ce dernier disproportionnée par rapport à l'objectif de la loi et faisant peser un risque économique disproportionné à l'employeur et aux travailleurs non-candidats ? ».*

*c) « Les articles 2&1 et 4, 5 et 16 de la loi du 19 mars 1991 relative au 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, sont-ils contraires à l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, en ce qu'ils traitent de manière différentes deux catégories de personnes dont les situations sont similaires, à savoir, d'une part, le candidat-délégué non élu et, d'autre part, le travailleur non protégé dans le sens où le second peut être moralement contraint de se mettre dans une situation tout aussi risquée que le second alors qu'il ne bénéficie d'aucune protection ? ».*

*d) « Les articles 4, 5 et 16 de la loi du 19 mars 1991 relative au 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, sont-ils contraires à l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, en ce qu'ils traitent de manière différentes deux catégories de personnes dont les situations sont similaires, à savoir, d'une part, le candidat-délégué non élu et, d'autre part, le travailleur non protégé dans le sens où le second peut être moralement contraint de se mettre dans une situation tout aussi risquée que le second alors qu'il ne bénéficie d'aucune protection ? ».*

*e) « Les articles 4, 5 et 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 relative au 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, sont-ils contraires articles 49 ET 50 DU TFUE en ce qu'ils traitent de manière similaire des catégories d'entreprises différentes par leur taille, à savoir, les grosses entreprises, les moyennes entreprises, les petites entreprises, et les microentreprises, en prévoyant le même montants en ce concerne l'indemnité de protection à verser, sans tenir compte de leur taille ainsi que de leur capacité financière, faisant peser sur les petites et micro-entreprises un risque disproportionné par rapport au but et esprit de la loi ? ».*

*f) « Les articles 4, 5 et 16 de la de la loi du 19 mars 1991 relative au 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, établissant une procédure de protection et une sanction financière contre le licenciement des candidats non-élus peuvent-ils être contraire aux articles 49 et 50 ?*

*- Condamner l'intimé aux dépens et à l'indemnité de procédure ».*

En d'autres termes, la sprl Grand hôtel Montgomery ne saisit la Cour d'aucune demande de réformation du jugement dont appel et/ou de contestation sur le fond de la cause mais uniquement d'une demande de surseoir à statuer dans l'attente de réponses à des questions préjudicielles à poser à la Cour Constitutionnelle et à la Cour de justice de l'Union européenne.

#### **IV. EXPOSE DES FAITS**

Monsieur K. a été engagé le 9 octobre 2006 par la sprl Grand Hôtel Montgomery dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée courant du 9 octobre 2006 au 9 janvier 2007 pour travailler en qualité de serveur.

En date du 9 janvier 2007, les parties ont conclu un avenant au contrat de travail stipulant que le contrat à durée déterminée conclu le 9 octobre 2006 et se terminant le 9 janvier 2007 est commué en un contrat à durée indéterminée avec les mêmes avantages et son ancienneté.

Monsieur K. a été promu à la fonction de maître d'hôtel en février 2011.

Il s'est porté candidat durant les élections sociales de 2012 mais n'a pas été élu.

En date du 4 novembre 2015, la sprl Grand Hôtel Montgomery a notifié verbalement à monsieur K. la rupture de son contrat de travail pour motif grave (voir le mail du 4 novembre 2015 de madame G. précisant qu'il ne travaille plus et ne peut plus entrer dans l'hôtel et le mail du même jour du délégué syndical, monsieur L. au manager, madame R. faisant état d'une signification de la faute grave donnée ce jour par Hotusa à monsieur K. ainsi que la référence à ce licenciement dans la lettre du 6 novembre 2015 dont question ci-après).

Par lettre du 6 novembre 2015, la sprl Grand Hôtel Montgomery a écrit à monsieur K. qu'elle lui confirmait « *le licenciement donné le 4 novembre 2015 pour les motifs graves* ».

Par lettre du 12 novembre 2015, la sprl Grand Hôtel Montgomery a précisé à monsieur K. qu'elle lui notifiait « *ce licenciement pour motif grave* ».

Le même jour, le conseil de la sprl Grand Hôtel Montgomery a adressé à l'organisation syndicale ayant présenté monsieur K. aux élections sociales, en l'occurrence la Fgtb, la copie d'une requête adressée à la présidente du Tribunal du travail francophone de Bruxelles en vue d'être autorisée à licencier monsieur K. pour motif grave.

Par lettre du 13 novembre 2015, le conseil de la sprl Grand Hôtel Montgomery a adressé cette requête, par un envoi recommandé, à la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

La phase de conciliation devant la présidente du Tribunal du travail francophone de Bruxelles n'a pas abouti devant la présidente.

Ni Monsieur K. , ni son organisation syndicale, n'ont sollicité sa réintégration dans l'entreprise.

En date du 27 novembre 2015, monsieur K. a déposé la requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles en vue d'obtenir l'indemnité de protection.

Par une citation comme en référé signifiée le 30 novembre 2015, la sprl Grand Hôtel Montgomery a sollicité du Tribunal du travail francophone de Bruxelles de valider le licenciement.

Par jugement du 18 février 2016 (R.G. n° 15/12942/A), le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré la demande irrecevable à défaut d'objet pour les motifs suivants :

*« la S.P.R.L. GRAND HOTEL MONTGOMERY avait déjà rompu le contrat de travail de Monsieur K. avant d'introduire la présente procédure et ce, dès le 4 novembre 2015 ou à tout le moins le 6 novembre 2015, outre que la mise en œuvre originaire de cette procédure est nulle, à défaut pour la S.P.R.L. GRAND HOTEL MONTGOMERY d'avoir respecté les modalités prévues par les § 1er et 3 de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 ».*

Par un arrêt du 12 juillet 2016 (R.G. n° 2016/AB/268), la Cour a déclaré l'appel contre le jugement du 18 février 2016 irrecevable et en a débouté la sprl Grand Hôtel Montgomery. Elle a par ailleurs condamné la sprl Grand Hôtel Montgomery à payer la somme de 1.000 euros à monsieur K. à titre de dommages et intérêt pour appel abusif au motif qu'elle *« persiste à soutenir une thèse indéfendable, car contraire aux pièces de son propre dossier ».*



## **V. DISCUSSION.**

### **1. Sur les demandes de questions préjudicielles**

#### **Les principes.**

L'article 26 de la loi spéciale sur la Cour constitutionnelle du 6 janvier 1989 prévoit que cette Cour statue, à titre préjudiciel, par voie d'arrêt, notamment sur les questions relatives à la violation par une loi, un décret ou une règle visée à l'article 134 de la Constitution, des articles du titre II " Des Belges et de leurs droits " parmi lesquels figurent les articles 10 et 11 de la Constitution qui garantissent les principes d'égalité et de non-discrimination.

Le §2 du même article impose à la juridiction devant laquelle une telle question est soulevée de demander à la Cour constitutionnelle de statuer sur cette question sauf lorsque la Cour Constitutionnelle a déjà statué sur une question ou un recours ayant un objet identique.

Toutefois, la juridiction dont la décision est susceptible, selon le cas, d'appel, d'opposition, de pourvoi en cassation ou de recours en annulation au Conseil d'Etat, n'y est pas tenue si la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 de la Constitution ne viole manifestement pas une règle ou un article de la Constitution visés au § 1 ou lorsque la juridiction estime que la réponse à la question préjudicielle n'est pas indispensable pour rendre sa décision.

L'article 267 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose que :

*« La Cour de justice de l'Union européenne est compétente pour statuer, à titre préjudiciel:*

*a) sur l'interprétation des traités,*

*b) sur la validité et l'interprétation des actes pris par les institutions, organes ou organismes de l'Union.*

*Lorsqu'une telle question est soulevée devant une juridiction d'un des États membres, cette juridiction peut, si elle estime qu'une décision sur ce point est nécessaire pour rendre son jugement, demander à la Cour de statuer sur cette question.*

*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.*

*(...) ».*

Est un recours juridictionnel de droit interne le pourvoi en cassation (voir en ce sens S. Van Raepenbusch, Droit institutionnel de l'Union et des Communautés européennes, 3<sup>ème</sup> édition, De Boeck-Université, 2001, p. 438, note n°93).

Les arrêts rendus par la Cour du travail étant susceptibles de faire l'objet d'un pourvoi en cassation, la Cour de céans n'a dès lors pas l'obligation de poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne.

Par ailleurs, même une juridiction visée par l'obligation de poser une telle question préjudicielle en est dispensée dans trois cas (CJCE, 6 octobre 1982, C-283/81, CILFIT ; S. Van Raepenbusch, Droit institutionnel de l'Union et des Communautés européennes, 3<sup>ème</sup> édition, De Boeck-Université, 2001, p. 438 à 440):

-s'il n'existe aucun doute raisonnable quant à l'interprétation ou la validité des dispositions de droit communautaires que les juridictions nationales ont à appliquer,

-si la question soulevée n'est pas pertinente pour la solution du litige,

-si une question identique a déjà fait l'objet d'un arrêt antérieur de la Cour de justice.

### **Application.**

La sprl Grand Hôtel Montgomery sollicite de la Cour de poser différentes questions préjudicielles.

Une partie de ces questions (les questions a) à c) à poser à la Cour Constitutionnelle et la question a) dans sa 1<sup>ère</sup> partie et question c) à poser à la Cour de justice de l'Union européenne), ont déjà été soumises à la Cour du travail, autrement composée, dans une autre cause, opposant la sprl Grand Hôtel Montgomery à un autre travailleur, candidat non élu et également licencié pour motif grave dans la même période de temps que monsieur K. par ladite sprl sans y avoir été préalablement autorisée dans le respect 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. Par son arrêt du 3 juin 2020 (R.G. n° 2017/AB/474), la Cour a refusé de poser ces questions, au motif qu'il y avait déjà été répondu par la Cour Constitutionnelle et qu'il n'était pas nécessaire de les poser à la Cour de justice de l'Union européenne pour la solution du litige.

La Cour de céans constate que la Cour Constitutionnelle a déjà statué dans un arrêt rendu sur question préjudicielle sur la protection dont bénéficient les candidats non élus aux élections sociales en application de la loi du 19 mars 1991 précitée (Cour Const., arrêt 115/2012 du 10 octobre 2012).

Elle a notamment énoncé :

*« B.4. Les dispositions légales protégeant contre le licenciement les délégués et les candidats délégués du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail procèdent de l'idée qu'un tel licenciement est suspect et le soumettent donc à un régime d'autorisation conditionnée qui diffère suivant que cette autorisation est fondée sur le motif grave ou sur un motif d'ordre économique ou technique, tout autre motif de licenciement étant prohibé, sans préjudice des hypothèses visées à l'article 2, § 6, de la loi en cause. Le licenciement irrégulier d'un de ces travailleurs donne lieu au paiement d'importantes indemnités à charge de l'employeur, définies à l'article 16 de la loi en cause.*

*Il relève du pouvoir d'appréciation du législateur de déterminer la portée de la protection accordée aux travailleurs qui participent ou souhaitent prendre part à l'exercice des missions du comité pour la prévention et la protection au travail. 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 refusée sans justification raisonnable à une catégorie comparable de travailleurs ».*

*« Le législateur ne peut raisonnablement se voir reprocher de ne pas avoir prévu, au profit des délégués ou candidats délégués du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail, une protection contre le licenciement identique à celle que les partenaires sociaux ont élaboré au profit des délégués syndicaux ».*

S'agissant du régime de protection différent dont dispose le candidat délégué du personnel au comité pour la prévention et une autre catégorie de travailleur (en l'occurrence le conseiller en prévention) mais également de l'existence d'une protection équivalente entre candidats non élus et candidats élus, la Cour Constitutionnelle a renvoyé aux travaux préparatoires de la loi du 19 mars 1991 en relevant :

*« B.8.1. La disposition en cause a été justifiée, au cours des travaux préparatoires, de la manière suivante :*

*« Le projet a pour objet d'assurer une protection équilibrée, où les délégués du personnel ne soient discriminés ni dans un sens positif ni dans un sens négatif. Ils sont protégés de manière fonctionnelle contre les licenciements du fait de l'exercice d'un mandat syndical. Le projet prévoit dès lors la possibilité d'un licenciement pour motif grave et pour des raisons d'ordre technique ou économique » (Doc. parl., Sénat, 1990-1991, n° 1105-2, p. 59).*

*« Le but du projet est non pas d'infliger des sanctions, mais d'empêcher que des sanctions doivent être infligées et de prévenir les licenciements injustifiés. L'obligation de payer l'indemnité, même lorsque le travailleur ne demande pas sa réintégration, peut être considérée comme un compromis entre deux points de vue divergents. Certains trouvent que les sanctions doivent être alourdies, parce que de trop nombreux employeurs passent outre à l'obligation de réintégrer le travailleur. D'autres estiment que le travailleur doit avoir le droit*

*de choisir entre sa réintégration et une indemnisation immédiate. En obligeant le travailleur à demander sa réintégration dans tous les cas, l'on pourrait inciter l'employeur à tenter de licencier le travailleur dans toutes les circonstances sans prendre de trop grands risques financiers » (ibid., p. 69).*

*« Le risque que court l'employeur qui ne respecterait pas les règles de se voir infliger le paiement rapide d'une indemnité est néanmoins de nature à limiter le recours au licenciement et à freiner cette pratique » (ibid., p. 18).*

*B.8.2. Le maintien d'une protection contre le licenciement équivalente au profit des candidats délégués du personnel non élus fut justifié de la manière suivante :*

*« La nécessité de protéger également les candidats contre le licenciement en raison de leur engagement syndical est apparue dès les toutes premières élections sociales en 1950.*

*En effet, à l'époque, les membres du conseil d'entreprise étaient seuls protégés. Les candidats ne l'étaient pas. Il s'ensuivit des licenciements en masse. Le législateur se vit, dès lors, dans l'obligation d'accorder aussi aux candidats, rétroactivement, une protection spéciale contre le licenciement par la loi du 18 mars 1950 (Moniteur belge du 31 mars 1950) » (ibid., p. 11).*

*La Cour constitutionnelle a considéré en son point B.8.3. qu'en « adoptant la disposition en cause, le législateur a donc usé de la large marge d'appréciation qui est la sienne en matière socio-économique et élaboré une solution équilibrée quant à la protection à reconnaître aux travailleurs qui, en raison de leurs tâches de représentants du personnel au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, risquent d'être l'objet de mesures de représailles de la part des employeurs. Il a étendu cette protection au bénéfice des candidats non élus, lesquels pouvaient également faire l'objet de mesures de représailles de la part de l'employeur.*

*A cet égard, la Cour accorde une importance particulière à la circonstance qu'aucune solution en la matière n'a pu être dégagée par les partenaires sociaux et que c'est à leur demande que la législation en cause a été adoptée (Doc. parl., Chambre, 1990-1991, n° 1471/3, pp. 14 et 18).*

*Elle a par ailleurs estimé que la différence de traitement entre le candidat non élu et une autre catégorie de travailleur (en l'occurrence le conseiller en prévention) n'était pas dépourvue de justification raisonnable pour les raisons qui suivent :*

*« B.9.1. S'il est vrai que les travailleurs visés par la disposition en cause bénéficient d'une protection contre le licenciement plus étendue que celle qui est reconnue aux conseillers en prévention, une telle différence de traitement n'apparaît pas comme dépourvue de toute justification raisonnable eu égard aux différences entre les fonctions exercées par chacune de ces catégories de travailleurs.*

*Les délégués du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail sont élus par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise et en assurent la représentation. Ils assument, en collaboration avec le chef d'entreprise ou ses délégués, des fonctions importantes afin de favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ce comité émet notamment des avis et formule des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action établis par l'employeur, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats. Il est également associé à la gestion et aux activités du département chargé de la surveillance médicale du service interne. A défaut de conseil d'entreprise, le comité est également chargé de certaines missions d'information au sein de l'entreprise.*

*En revanche, le conseiller en prévention n'est pas élu par les travailleurs et n'a pas pour mission de représenter leurs intérêts, mais a essentiellement pour mission de veiller, en toute indépendance, à la correcte application de la législation sur le bien-être au travail. Son mandat est, du reste, incompatible avec le statut de représentant du personnel au sein du comité pour la prévention et la protection au travail ».*

Elle a ajouté en ce qui concerne l'équivalence de la protection dont disposent les candidats élus et non élus :

*« B.9.2. En outre, et contrairement à ce que soutient la partie défenderesse devant le juge a quo, le législateur a pu, sans méconnaître le principe d'égalité et de non-discrimination, offrir au candidat délégué du personnel non élu une protection contre le licenciement similaire à celle du candidat élu.*

*La Cour relève de surcroît que la protection contre le licenciement reconnue au candidat non élu présente certaines spécificités qui sont précisément destinées à prendre en compte le fait qu'il n'exerce pas une fonction au sein du comité pour la prévention et la protection au travail. Ainsi est-il justifié que la suspension par l'employeur du candidat délégué du personnel ne doit pas faire l'objet d'une autorisation judiciaire puisque, comme le relèvent les travaux préparatoires de la loi en cause, et à l'inverse de ce que soutient la partie défenderesse devant le juge a quo, « la suspension [du candidat délégué du personnel non élu] n'engendre aucun risque de démantèlement immédiat du système de participation des travailleurs » (Doc. parl., Sénat, 1990-1991, n° 1105-2, p. 55 »).*

Eu égard à la motivation rappelée ci-avant de cet arrêt de la Cour Constitutionnelle, la Cour de céans partage la position adoptée par la Cour du travail, autrement composée, dans l'arrêt précité du 3 juin 2020 concernant une situation équivalente, selon laquelle il n'y a pas lieu de poser les questions préjudicielles, telles qu'elles sont libellées par la société (en la présente cause les questions a, b) et c)) à la Cour Constitutionnelle, celle-ci ayant déjà répondu, tant en ce qui concerne la protection particulière accordée aux candidats élus et non élus par rapport à tout autre travailleur non protégé, qu'en ce qui concerne la similarité de la protection accordées aux candidats élus et non élus, estimant dans l'un et l'autre cas, que la loi du 19 mars 1991 n'était pas contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution.

La Cour ajoute que pour qu'une question préjudicielle soit posée à la Cour Constitutionnelle, il faut nécessairement vérifier que la réponse à cette question puisse avoir une incidence sur le litige en cours.

Lorsque la sprl Grand Hôtel Montgomery se demande dans la question préjudicielle c) s'il n'est pas contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution de traiter de manière différente le candidat délégué non-élu et le travailleur non protégé (qui peut être moralement contraint de se mettre dans une situation au moins aussi risquée que le candidat non élu alors qu'il ne dispose pas d'une protection, en citant le cas du lanceur d'alerte dans ses conclusions), ladite société évoque une situation totalement étrangère aux parties et au litige et non susceptible d'influencer celui-ci. Dans le cadre de la présente cause dans laquelle la sprl Grand Hôtel Montgomery a été condamnée par le jugement dont appel à payer à un candidat non-élu une indemnité de protection due en vertu de la loi du 19 mars 1991, il est en effet totalement irrelevant pour la solution du litige de se demander si des lanceurs d'alertes sont discriminés par l'absence de législation comparable à celle dont bénéficient les candidats non élus. A supposer que la Cour Constitutionnelle puisse par l'impossible considérer que l'absence de protection des lanceurs d'alerte constitue une violation de la Constitution due à une omission législative (il s'agirait d'une lacune extrinsèque dans pareil cas étrangère aux dispositions de la loi du 19 mars 1991 invoquées), cela n'aurait aucune conséquence sur la validité de la protection assurée par la loi du 19 mars 1991 en faveur des candidats non élus.

Par des conclusions déposées postérieurement à l'arrêt du 3 juin 2020, la sprl Grand Hôtel Montgomery a ajouté d'autres questions préjudicielles qu'elle demande de voir poser à la Cour Constitutionnelle en la présente cause, même si elles sont très proches des questions déjà posées et reviennent en réalité à remettre en cause la protection assurée par la loi du 19 mars 1991 en faveur des délégués du personnel et des candidats délégués du personnel:

*d)« Les articles 4, 5 et 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 relative au 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, sont-ils contraires articles 10, 11 de la Constitution en ce qu'ils traitent de manière similaire des catégories d'entreprises différentes par leur taille, à savoir, les grosses entreprises, les moyennes entreprises, les petites entreprises, et les microentreprises, en prévoyant le même montants en ce qui concerne l'indemnité de protection à verser, sans tenir compte de leur taille ainsi que de leur capacité financière, faisant peser sur les petites et micro-entreprises un risque disproportionné par rapport au but et l'esprit de la loi ? ».*

La Cour n'aperçoit pas en quoi ce traitement similaire de catégories d'entreprises différentes par leur taille constituerait une violation des articles 10 et 11 de la Constitution.

Comme l'ont précisé les travaux parlementaires cités par la Cour Constitutionnelle dans son arrêt n°115/112, « *Le but du projet est non pas d'infliger des sanctions, mais d'empêcher que des sanctions doivent être infligées et de prévenir les licenciements injustifiés. L'obligation de payer l'indemnité, même lorsque le travailleur ne demande pas sa réintégration, peut être considérée comme un compromis entre deux points de vue divergents. Certains trouvent que les sanctions doivent être alourdies, parce que de trop nombreux employeurs passent outre à l'obligation de réintégrer le travailleur* ».

Dès lors que le législateur vise un effet dissuasif déterminé par la hauteur des indemnités pour éviter des licenciements injustifiés tant des candidats non élus que des candidats non élus, il ne saurait être question d'un risque disproportionné que le législateur ferait courir aux employeurs de plus petite taille par rapport au but et à l'esprit de la loi. Il suffit aux entreprises, quelle que soit leur taille, de respecter la procédure de licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991 pour éviter que le risque financier se réalise.

Il est indifférent que le nombre de candidats non élus soit plus important que le nombre de candidats élus.

Un employeur un minimum organisé, quelle que soit sa taille, est en mesure de connaître les candidats non élus lorsqu'il envisage un licenciement et peut ainsi éviter sans difficulté d'être redevable de l'indemnité de protection en respectant la procédure consacrée par la loi du 19 mars 1991.

Il n'y a dès lors pas lieu de poser cette question préjudicielle.

*e)« La loi du 19 mars 1991 relative au 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 et plus précisément ses articles 4, 5 et 16 et 17, sont-ils contraires aux articles 10, 11 et 23 de la Constitution en ce qu'ils traitent de manière identique deux catégories de personnes dont les situations sont différentes, les candidats-délégués élus et le candidats-délégués non-élus, en ce que le montant de l'indemnité qui est prévue est similaire pour les deux catégories, alors que le candidat non élu encoure beaucoup moins de risques de représailles et donc de licenciement, que celui qui a été élu ? ».*

La Cour Constitutionnelle a déjà répondu à cette question relative à la protection équivalente entre le candidat non élu et le candidat élu dans son considérant B.9.2., en considérant que cela ne constituait pas une violation des articles 10 et 11 de la Constitution.

La Cour de céans n'aperçoit pas en quoi l'article 23 de la Constitution garantissant notamment le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi serait susceptible d'être violé par les dispositions invoquées de la loi du 19 mars 1991 en ce qu'ils traitent de manière identique les candidats



élus et les candidats non élus (avec la nuance relevée par la Cour constitutionnelle en matière de suspension du contrat de travail).

De surcroît, la sprl Grand Hôtel Montgomery n'est pas le destinataire de l'article 23 de la Constitution.

Enfin, il y a lieu de renvoyer à ce qui a été précisé ci-avant sur l'absence de réalisation du risque pour les entreprises qui respectent la procédure de licenciement.

Il ne se justifie dès lors pas de réinterroger la Cour Constitutionnelle, en étendant la question déjà tranchée par elle par une mention à l'article 23 de la Constitution.

*f)« La loi du 19 mars 1991 relative au 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 et plus précisément ses articles 2 à 13, sont-ils contraires aux articles 10, 11 et 23 de la Constitution en ce qu'ils traitent de manière différente deux catégories d'employeurs en situation identique, c'est-à-dire lorsqu'il s'agit du droit de licencier un travailleur, en imposant à celui qui veut licencier le travailleur qui est un candidat non-élu, d'une part, le respect d'un formalisme très lourd et contraignant, et d'autre part, en limitant les motifs de licenciement admis, alors que celui qui licencie un travailleur non-protégé n'est pas tenu, faisant encourir au premier un risque économique disproportionné par rapport à l'objectif de la loi ? ».*

et)

*g)« La loi du 19 mars 1991 relative au 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 et plus précisément ses articles 2&1 et 4, sont-ils contraires aux articles 10, 11 et 23 de la Constitution en ce qu'ils traitent de manière différentes deux catégories d'employeurs en situation identique, c'est-à-dire, d'une part, celui qui doit licencier un candidat protégé non-élu, et d'autre part, celui qui doit licencier un travailleur non-protégé, ayant tous les deux commis une faute grave, en imposant au premier le respect d'une procédure extrêmement formaliste et contraignante, et d'autre part, le versement d'office de l'indemnité de protection lorsque la procédure n'a pas été respecté, sans lui donner la possibilité de démontrer à posteriori l'existence avérée de la faute grave ?*

La Cour Constitutionnelle a déjà validé la protection plus grande dont dispose le candidat non élu par rapport à une autre catégorie de travailleur protégé (en l'occurrence le conseiller en prévention), en jugeant qu'une telle différence de traitement n'apparaît pas comme dépourvue de toute justification raisonnable eu égard aux différences entre les fonctions exercées par chacune de ces catégories de travailleurs.

Il en va nécessairement de même à l'égard des travailleurs non protégés.



La limitation des motifs de licenciement admis et le respect d'un formalisme est précisément destinée du vœu même du législateur à protéger les délégués du personnel et les candidats non élus de manière fonctionnelle contre des licenciements représailles.

Comme déjà précisé, le risque encouru par les employeurs n'est pas disproportionné par rapport à l'objectif de la loi du 19 mars 1991 et l'article 23 de la Constitution n'est pas susceptible d'être violé par cette loi.

La Cour de céans ne considère pas que les employeurs se trouvent dans une situation identique selon que le travailleur est un candidat non élu ou selon qu'il est un travailleur non protégé.

Il n'existe dès lors aucune raison de poser cette question préjudicielle.

S'agissant des questions préjudicielles que la sprl Grand Hôtel Montgomery suggère à la Cour de poser à la Cour de Justice de l'Union européenne (dont les 3 premières questions sont identiques à celles demandées dans la cause ayant donné lieu à l'arrêt du 3 juin 2020 rendu dans la cause R.G n° 2017/AB/474 et que la dite sprl a complétées par 3 nouvelles questions par des conclusions postérieures), les normes européennes en cause énoncent les principes suivants :

- L'article 15 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose que:

*1.« Toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée.*

*2.Tout citoyen ou toute citoyenne de l'Union a la liberté de chercher un emploi, de travailler, de s'établir ou de fournir des services dans tout État membre.*

*3.Les ressortissants des pays tiers qui sont autorisés à travailler sur le territoire des États membres ont droit à des conditions de travail équivalentes à celles dont bénéficient les citoyens ou citoyennes de l'Union ».*

- L'article 16 précise que :

*« La liberté d'entreprise est reconnue conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales ».*

- L'article 21 énonce que :

*1.« Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.*

*2. Dans le domaine d'application du traité instituant la Communauté européenne et du traité sur l'Union européenne, et sans préjudice des dispositions particulières desdits traités, toute discrimination fondée sur la nationalité est interdite».*

- L'article 49 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose :

*« Dans le cadre des dispositions ci-après, les restrictions à la liberté d'établissement des ressortissants d'un État membre dans le territoire d'un autre État membre sont interdites. Cette interdiction s'étend également aux restrictions à la création d'agences, de succursales ou de filiales, par les ressortissants d'un État membre établis sur le territoire d'un État membre. La liberté d'établissement comporte l'accès aux activités non salariées et leur exercice, ainsi que la constitution et la gestion d'entreprises, et notamment de sociétés au sens de l'article 54, deuxième alinéa, dans les conditions définies par la législation du pays d'établissement pour ses propres ressortissants, sous réserve des dispositions du chapitre relatif aux capitaux ».*

- L'article 50 dudit traité énonce :

*« 1. Pour réaliser la liberté d'établissement dans une activité déterminée, le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, statuent par voie de directives.*

*2. Le Parlement européen, le Conseil et la Commission exercent les fonctions qui leur sont dévolues par les dispositions ci-dessus, notamment: a) en traitant, en général, par priorité des activités où la liberté d'établissement constitue une contribution particulièrement utile au développement de la production et des échanges, b) en assurant une collaboration étroite entre les administrations nationales compétentes en vue de connaître les situations particulières à l'intérieur de l'Union des diverses activités intéressées, c) en éliminant celles des procédures et pratiques administratives découlant soit de la législation interne, soit d'accords antérieurement conclus entre les États membres, dont le maintien ferait obstacle à la liberté d'établissement, d) en veillant à ce que les travailleurs salariés d'un des États membres, employés sur le territoire d'un autre État membre, puissent demeurer sur ce territoire pour y entreprendre une activité non salariée lorsqu'ils satisfont aux conditions auxquelles ils devraient satisfaire s'ils venaient dans cet État au moment où ils veulent accéder à cette activité, e) en rendant possibles l'acquisition et l'exploitation de propriétés foncières situées sur le territoire d'un État membre par un ressortissant d'un autre État membre, dans la mesure où il n'est pas porté atteinte aux principes établis à l'article 39, paragraphe 2, f) en appliquant la suppression progressive des restrictions à la liberté d'établissement, dans chaque branche d'activité considérée, d'une part, aux conditions de création, sur le territoire d'un État membre, d'agences, de succursales ou de filiales et, d'autre part, aux conditions d'entrée du personnel du principal établissement dans les organes de gestion ou de surveillance de celles-ci, g) en coordonnant, dans la mesure nécessaire et en vue de les rendre équivalentes, les garanties qui sont exigées, dans les États membres, des sociétés au sens de l'article 54, deuxième alinéa, pour protéger les intérêts*

*tant des associés que des tiers, h) en s'assurant que les conditions d'établissement ne sont pas faussées par des aides accordées par les États membres ».*

La Cour n'aperçoit pas en quoi l'équivalence de protection dont dispose les candidats non élus et les candidats élus contrevient au droit de travailler et à la liberté d'exercer une profession librement choisie ou acceptée ou à la liberté d'entreprise consacrée par les articles 15 et 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Les questions préjudicielles a) et b) que ladite sprl espère voir poser à la Cour de justice de l'Union européenne manquent manifestement de pertinence.

Il en va de même des questions c) et d) pour lesquelles la sprl Grand Hôtel Montgomery prétend voir une discrimination contraire à l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, sans même expliquer le critère de discrimination protégé par cette disposition qui serait en cause en l'espèce.

Quant aux questions préjudicielles e) et f), la Cour n'estime pas que la protection contre le licenciement assurée aux candidats élus et non élus par le législateur belge au travers de la loi du 19 mars 1991 serait susceptible d'entraver la liberté d'établissement des ressortissants d'un Etat membre de s'établir en Belgique et partant de méconnaître les articles 49 et 50 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Comme l'a jugé la Cour Constitutionnelle, le législateur belge a dans le cadre de son pouvoir d'appréciation en matière socio-économique, élaboré une solution équilibrée quant à la protection à reconnaître aux travailleurs qui, en raison de leurs tâches de représentants du personnel au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, risquent d'être l'objet de mesures de représailles de la part des employeurs et a étendu cette protection au bénéfice des candidats non élus, lesquels pouvaient également faire l'objet de mesures de représailles de la part de l'employeur.

Le législateur a prévu des sanctions dissuasives pour les employeurs qui entendraient contourner la protection, étant entendu que le risque encouru, ne se réalisera pas, si cet employeur, quelle que soit sa taille, choisit de respecter la procédure consacrée par la loi du 19 mars 1991.

Cette procédure de licenciement à respecter n'entrave d'aucune manière la liberté d'établissement des entreprises.

Au vu des développements qui précèdent, il n'y a pas lieu de poser les questions préjudicielles sollicitées par la sprl Grand Hôtel Montgomery.

La sprl Grand Hôtel Montgomery n'a pas formé de demande au fond qui permettrait de préciser l'objet de l'appel qu'elle demande de dire recevable et fondé.

La Cour n'est dès lors saisie d'aucun moyen de fond en vue de réformer la condamnation de la sprl Grand Hôtel Montgomery par le jugement dont appel.

La demande originaire de monsieur K. de condamnation de la sprl Grand Hôtel Montgomery à lui payer l'indemnité de protection de deux ans prévue par la loi du 19 mars 1991 est fondée.

L'appel est non fondé.

Il y a lieu de confirmer le jugement condamnant ladite sprl à payer à monsieur K. la somme brute de 87.241,68 euros à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts au taux légal à dater de son exigibilité.

## **2. La demande de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire et d'amende sur base de l'article 780bis du Code judiciaire**

### Les principes.

Une partie peut être condamnée à des dommages et intérêts lorsqu'elle introduit une procédure en 1ère instance ou en appel considérée comme téméraire et/ou vexatoire.

Cette notion a été définie par la Cour de Cassation à différentes reprises :

*« Une procédure peut revêtir un caractère téméraire ou vexatoire lorsqu'une partie est animée de l'intention de nuire à une autre ou exerce son droit d'agir en justice d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente » (Cass.3 juillet 2017,C.15.0351.N,www.juportal.be ; Cass.,20 décembre 2017,P.17.046.F,www.juportal.be : La Cour ajoute dans cet arrêt que « le juge apprécie souverainement, en fonction de l'ensemble des circonstances de la cause, l'existence d'un abus procédural, la Cour vérifiant si, de ses constatations, il a pu légalement déduire l'existence d'un tel abus »).*

*« L'attitude générale de la demanderesse au cours du procès, qui fait montre d'une légèreté persistante dans la procédure, la nature des questions en jeu dans le pourvoi n'étant ni complexe ni de nature à faire l'objet d'une contestation d'ordre juridique raisonnable, témoigne d'une attitude téméraire et vexatoire qui justifie l'octroi de dommages et intérêts » (Cass.,18 avril 2020,C.18.0411.N,www.juportal.be)*

L'article 780bis du Code judiciaire dispose :

*« La partie qui utilise la procédure à des fins manifestement dilatoires ou abusives peut être condamnée à une amende de 15 euros à 2.500 euros sans préjudice des dommages-intérêts qui seraient réclamés ».*

La ratio legis de cette disposition nouvelle insérée dans projet de loi visant à résorber l'arriéré judiciaire fut expliquée lors des travaux préparatoires par la Ministre de la justice comme suit:

*« Par ailleurs, une autre mesure consiste à sanctionner les abus de procédure, par une amende civile infligée le cas échéant d'office par le juge. En effet, les abus de procédure dérèglent le déroulement de celle-ci et perturbent le fonctionnement du service public de la justice, en mobilisant notamment à tort des ressources qui pourraient être utilisées ailleurs. Il est donc indispensable d'y remédier non seulement de manière préventive mais aussi en sanctionnant les comportement dont il est prouvé qu'ils relèvent d'une réelle volonté dilatoire ou d'abus » (Ch. Des représentants, doc 51 2811/005,p. 7).*

*« Une partie au procès qui commet un abus de procédure peut être condamnée tant à une amende qu'à des dommages et intérêts qui seraient réclamés.*

*L'abus de procédure existe lorsqu'une partie au procès agit sans intérêt raisonnable ou suffisant mais d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal par une partie au procès prudente et diligente, comme lors de l'utilisation d'une procédure à des fins manifestement dilatoires ou abusives mettant en péril tant l'intérêt des parties qu'une administration de la justice correcte et efficace. Lors de cette appréciation, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause » (Cass.,9 septembre 2013, C/12/0502.N, www.juportal.be)*

### Application.

La sprl Grand Hôtel Montgomery ne critique d'aucune manière le fond de sa condamnation par le jugement dont appel mais saisit uniquement la Cour de questions préjudicielles multiples qui reposent essentiellement sur une volonté de contester le principe même de la protection assurée par la loi du 19 mars 1991 en faveur des candidats non élus alors que la Cour Constitutionnelle a déjà validé cette protection en considérant qu'elle ne violait pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Bien que la Cour du travail, autrement composée, ait dans une cause opposant la sprl Grand Hôtel Montgomery à un autre travailleur candidat non élu licencié au même moment que monsieur K. , rendu un arrêt circonstancié le 3 juin 2020 détaillant les raisons pour lesquelles il n'y avait pas lieu de poser les questions préjudicielles à la Cour Constitutionnelle ou à la Cour de justice de l'Union européenne, la sprl Grand Hôtel Montgomery a maintenu

la procédure en complétant par des conclusions postérieures les questions préjudicielles déjà posées par de nouvelles questions préjudicielles manifestement proches et manquant de pertinence.

A l'audience de plaidoiries, la sprl Grand Hôtel Montgomery s'est limitée à préciser qu'elle s'en référait aux conclusions déposées mais qu'elle n'entendait pas plaider davantage le dossier.

La Cour estime qu'en l'espèce, la sprl Grand Hôtel Montgomery a exercé son droit d'interjeter appel d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente.

Cette faute est en lien de causalité avec un dommage subi par monsieur K. que la Cour évalue ex aequo et bono à 1.000 euros.

La sprl Grand Hôtel Montgomery a utilisé la procédure d'appel à des fins manifestement dilatoires et sera condamnée à une amende de 1.000 euros en application de l'article 780bis du Code judiciaire.

### **3. Les dépens**

La sprl Grand Hôtel Montgomery est la partie succombante et sera condamnée aux dépens d'appel liquidés par monsieur K. à la somme de 4.500 euros.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel non fondé ;

En déboute la sprl Grand Hôtel Montgomery ;

Confirme le jugement dont appel, en ce compris sur les dépens ;

Condamne en outre la sprl Grand Hôtel Montgomery à payer à monsieur K. la somme de 1.000 euros à titre de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire ;

Condamne la sprl Grand Hôtel Montgomery à une amende de 1.000 euros en application de l'article 780bis du Code judiciaire, qui sera recouvrée à la diligence de l'administration de l'enregistrement et des domaines ;

Invite le greffe à notifier le présent arrêt à l'administration de l'Enregistrement et des Domaines ;

Condamne la sprl Grand Hôtel Montgomery aux dépens d'appel liquidés dans le chef de monsieur K. à la somme de 4.500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

Met à charge de la sprl Grand Hôtel Montgomery la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne déjà payée.

Ainsi arrêté par :

P. K. , conseiller,  
D. D. , conseiller social au titre d'employeur,  
P. P. , conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de J. A. , greffier

J. A. , P. P. , D. D.  
, P. K. ,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6<sup>ième</sup> Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 décembre 2022, où étaient présents :

P. K. , conseiller,  
J. A. , greffier

J. A. , P. K. ,