

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

297/01 ET 031/05.00

N° S.25.0025.F

X,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Fabrice Murlon Beernaert, avocat à la Cour de cassation,
dont le cabinet est établi à Watermael-Boitsfort, chaussée de La Hulpe, 177/7, où il
est fait élection de domicile,

contre

S. A.,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Jacqueline Oosterbosch, avocat à la Cour de cassation, à
laquelle succède Maître Gilles Genicot, avocat à la Cour de cassation, dont le

cabinet est établi à Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait élection de domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 28 juin 2024 par la cour du travail de Mons.

Le 16 septembre 2026, l'avocat général Hugo Mormont a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Mireille Delange a fait rapport et l'avocat général Hugo Mormont été entendu en ses conclusions.

II. Le moyen de cassation

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, la demanderesse présente un moyen.

III. La décision de la Cour

Sur le moyen :

L'article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit toute forme de discrimination en matière de relations de travail.

En vertu de l'article 18, § 2, 2°, de la même loi, la personne qui a contrevenu à cette interdiction doit verser à la victime une indemnité qui peut, selon le choix de cette dernière, consister en une indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivalant, en règle, à six mois de rémunération brute.

Cette indemnité répare forfaitairement le dommage matériel et moral résultant de la discrimination en matière de relations de travail.

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, 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, ces délégués et candidats 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.

L'article 2, § 4, de cette loi dispose que le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

Aux termes de l'article 3, § 2, qui règle le licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique, en aucun cas, ni la qualité de délégué du personnel ou de candidat délégué du personnel ni le fait que sa candidature a été introduite par une organisation représentative des travailleurs déterminée ne peut avoir une incidence sur la décision de l'employeur de le licencier.

Suivant l'article 16 de la même loi, lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés, l'employeur est tenu de lui payer, en règle et sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de deux, trois ou quatre ans selon qu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise, de dix à moins de vingt années, ou vingt années ou plus.

Selon l'article 17 de la loi, lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les délais fixés, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat.

La protection spéciale contre le licenciement instaurée par cette loi a pour but de prévenir le risque de licenciement du travailleur protégé en raison de sa fonction de délégué du personnel ou de sa candidature, qui constituerait une forme

de discrimination défavorable à ce travailleur, et à garantir ainsi, dans l'intérêt général, la liberté de ces travailleurs d'exercer leur mission ou de se porter candidat, partant, le bon fonctionnement des organes de concertation sociale.

L'indemnité spéciale prévue par les articles 16 et 17 de cette loi remplace les indemnités normales de rupture du contrat de travail, sauf si celles-ci devaient être d'un montant plus élevé, et répare forfaitairement le dommage matériel et moral résultant du licenciement effectué en violation de la protection, y compris le dommage matériel et moral résultant du licenciement proprement dit réparé normalement par les indemnités ainsi remplacées.

Il ressort des travaux préparatoires de l'article 4, 4°, de la loi du 10 mai 2007, qui énonce les critères de distinction contre lesquels cette loi protège, et de l'article 108 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, qui y insère le critère de la conviction syndicale, que la protection spéciale contre le licenciement organisée par la loi du 19 mars 1991 constitue une forme particulière de la protection instaurée par la loi du 10 mai 2007 contre les discriminations en matière de relations de travail, fondées sur la conviction syndicale.

L'indemnité spéciale prévue par les articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 répare, en règle, le dommage réparé par les indemnités prévues dans ce cas de discrimination par l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007, étant le dommage matériel et moral résultant du licenciement discriminatoire.

Il s'ensuit que, en règle, l'indemnité spéciale prévue par les articles 16 et 17 de la loi du 19 mai 1991 et celle prévue dans ce cas de discrimination par l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007 ne peuvent être cumulées.

L'arrêt énonce que la demanderesse a licencié la défenderesse sans respecter la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 et que « la décision de licencier [a été] influencée par [la] qualité [de cette dernière] de déléguée [...] au conseil d'entreprise et [au] comité pour la prévention et la protection au travail », et en déduit que le licenciement constitue « une discrimination directe en raison de sa conviction syndicale ».

En condamnant la demanderesse à payer à la défenderesse, outre l'indemnité spéciale prévue par les articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991, égale à la

rémunération en cours correspondant à la durée de quatre ans et à la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat, une indemnité sur la base de l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007, égale à six mois de rémunération, pour licenciement discriminatoire fondé sur ses convictions syndicales, l'arrêt viole cette dernière disposition.

Le moyen est fondé.

Sur les dépens :

Lorsque la cassation est prononcée sans renvoi, la Cour statue sur les dépens en vertu de l'article 1111, dernier alinéa, du Code judiciaire.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué en tant qu'il condamne la demanderesse sur la base de l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007 à payer à la défenderesse une indemnité de 21 801,96 euros bruts pour licenciement discriminatoire fondé sur les convictions syndicales et les intérêts, et qu'il statue sur les dépens ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

Condamne la défenderesse aux quatre cinquièmes des dépens de première instance et d'appel et la demanderesse au solde de ces dépens ;

Fixe ces dépens à 7 500 euros d'indemnité de procédure pour la première instance, 7 500 euros d'indemnité de procédure pour l'appel et vingt-quatre euros de contribution au fonds pour l'aide juridique de deuxième ligne ;

Condamne la défenderesse aux dépens de la procédure devant la Cour ;

Fixe ces dépens à huit cent quarante-sept euros seize centimes envers la partie demanderesse, y compris la somme de vingt-six euros au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le premier président Eric de Formanoir, le président de section Mireille Delange, les conseillers Maxime Marchandise, Bruno Lietaert et Eva Van Hoorde, et prononcé en audience publique du douze octobre deux mille vingt-six par le premier président Eric de Formanoir, en présence de l'avocat général Hugo Mormont, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

E. Van Hoorde

B. Lietaert

M. Marchandise

M. Delange

E. de Formanoir

Requête

REQUETE EN CASSATION

POUR : X,

5

Demanderesse en cassation,

10

Assistée et représentée par Me Fabrice MOURLON BEERNAERT, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à 1170 Bruxelles, chaussée de La Hulpe 177/7, Fabrice.MourlonBeernaert@lmbd.be, chez qui il est fait élection de domicile,

15 **CONTRE :** Madame S. A.,

Défenderesse en cassation.

20

* *

*

A Monsieur le Premier Président et Monsieur le Président,

25 A Mesdames et Messieurs les Conseillers composant la Cour de cassation,

Mesdames,

Messieurs,

30

La demanderesse en cassation a l'honneur de déférer à la censure de Votre Cour l'arrêt rendu le 28 juin 2024 par la première chambre de la cour du travail de Mons (numéro du rôle : 2023/AM/102).

35 FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

La défenderesse en cassation est entrée au service de la demanderesse en cassation le 2 mars 1987 et a obtenu en 2014 un crédit-temps de 1/5^{ème}.

40

A partir du 1^{er} mars 2016, elle prestait 16 h/semaine dans le cadre d'un mi-temps médical.

En 2016, la défenderesse a été élue comme déléguée effective au sein du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail.

45

En 2018, elle a été désignée pour figurer sur la liste de réserve des membres-travailleurs du comité d'entreprise européen du Groupe [...].

50

Devant faire face à une situation économique critique, la demanderesse a finalement dû licencier 26 collaborateurs, dont la défenderesse (le 2 septembre 2019) qui avait obtenu une évaluation négative en juin 2018. Une demande de réintégration fut rejetée.

La défenderesse obtint le paiement

- 55 - d'une indemnité 'fixe' (conformément à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 relative au régime de licenciement des délégués du personnel) correspondant à 4 ans de rémunération ;

- d'une indemnité variable (conformément à l'article 17 de ladite loi), couvrant la période du 3 septembre 2019 au 24 juin 2020 (date supposée des élections sociales en pleine période COVID).

60

Toutefois, la défenderesse réclamait une indemnité variable supérieure à celle qui lui avait été octroyée, ainsi qu'une indemnité pour licenciement discriminatoire en application de la loi du 10 mai 2007. En cours de procédure la demande fut étendue, en ce sens que la défenderesse réclamait également un solde d'indemnité fixe.

65

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, décida par un jugement du 5 décembre 2022 que l'indemnité fixe devait être augmentée comme l'avait sollicité la défenderesse et que l'indemnité variable devait également être revue à la hausse, fût-ce de manière limitée. Le tribunal rejeta la demande relative à la prétendue discrimination.

70

En appel, l'arrêt de la cour du travail du 28 juin 2024 déclara l'appel fondé et, prenant en considération la fin du mandat de la défenderesse au sein du Comité d'entreprise européen, augmenta de manière sensible l'indemnité variable visée par l'article 17 de ladite loi du 19 mars 1991. En outre, la demanderesse fut condamnée au paiement d'une indemnité pour licenciement discriminatoire fondé sur les convictions syndicales. En outre, la demanderesse fut condamnée aux dépens des deux instances.

75

A l'encontre de cet arrêt, et notamment en ce qui concerne la condamnation de la demanderesse au paiement d'une indemnité pour licenciement discriminatoire et les dépens, la demanderesse invoque un moyen de cassation.

80

MOYEN UNIQUE DE CASSATION

85

Dispositions violées

- articles 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3, § 1^{er}, 14, 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux

- 90 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 ;
- articles 4, 1° et 4° (avant sa modification par la loi du 20 juillet 2022), 5, § 1^{er}, 5°, et § 2, 3°, 14 (avant sa modification par la loi du 28 juin 2023) et 18 (avant sa modification par la loi du 28 juin 2023) de la loi du 10 mai 2007 tendant à
- 95 lutter contre certaines formes de discrimination ;
- pour autant que de besoin, l'article 33, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales ;
 - article 6 du Code judiciaire.

100

Décision attaquée

Après avoir confirmé le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la demanderesse à verser à la défenderesse la somme de 33.777,20 € bruts (à majorer des intérêts) à titre de différence

105 entre l'indemnité de protection égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de quatre ans visée par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 et l'indemnité effectivement versée par la demanderesse, et après avoir déclaré l'appel principal de la demanderesse recevable et fondé et condamné la demanderesse au paiement à la défenderesse d'une indemnité de protection sur pied de l'article 17 de la loi du 19 mars 1991 de 71.640,29 € bruts (à augmenter

110 des intérêts) pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat de la défenderesse au sein du Comité d'entreprise européen, période s'étendant du 2 septembre 2019 au 18 janvier 2022 et donc avoir réformé le jugement dont appel en ce qu'il avait débouté la défenderesse de sa demande, la cour du travail ensuite

115 (1) déclare l'appel principal de la défenderesse recevable et fondé et « *condamne la [demanderesse] au paiement à [la défenderesse] d'une indemnité de 21.801,96€ bruts pour licenciement discriminatoire fondée sur ses convictions syndicales sur pied de l'article 18 de la loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, la somme brute due devant être majorée de intérêts de retard au taux légal à partir du 02/09/2019 jusqu'à*

120 *parfait paiement conformément à la demande exprimée par (la défenderesse) dans les motifs de ses conclusions additionnelles et de synthèse servant de soutien au dispositif de celles-ci* »,

(2) et dès lors « *réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté [la défenderesse] de sa demande d'indemnité pour licenciement discriminatoire fondé sur ses convictions syndicales* »

125 (arrêt p. 46, dispositif) et

(3) réforme le jugement dont appel également en ce qu'il avait compensé les dépens de première instance et condamne la demanderesse aux frais et dépens des deux instances (arrêt p. 47).

130 Ces décisions se fondent sur les motifs suivants et tous les autres de l'arrêt attaqué censés ici intégralement reproduits :

« **I. 3. Quant au fondement de l'appel principal de (la demanderesse) portant sur l'indemnité pour discrimination sur base de la loi du 10/05/2007 refusée par le premier juge** »

135

I. 3.a) Position des parties

(...)

I. 3.b) Position de la cour de céans

140

« (La défenderesse) soutient que son licenciement est constitutif d'une discrimination fondée sur ses convictions syndicales.

145

La loi du 14/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose la directive 2000/78/CE du Conseil du 27/11/2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (ci-après la « Directive 2000/78 »).

150

La loi anti-discrimination s'applique aux relations de travail et, notamment, aux dispositions et pratiques en matière de rupture de la relation de travail (y compris l'application des conditions et des modalités du licenciement) (article 4, §2, 3°, de la loi anti-discrimination).

155

Cette loi vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur « l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, le handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale » (article 3 de la loi anti-discrimination).

160

Selon l'article 7 de la loi, « toute distinction directe fondée sur l'un de ces critères protégés constitue une discrimination directe à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ».

(...)

165

En l'espèce, force est à la cour de céans de constater que (la défenderesse) invoque des éléments suffisamment graves et pertinents permettant de présumer l'existence d'une discrimination commise par la (demanderesse) et fondée sur sa conviction syndicale.

170 *La loi du 19/03/1991 s'appliquait à (la défenderesse) en sa qualité de membre effectif du CE et du CCPT de la (défenderesse).*

175 *Cette loi instaure une protection spécifique et d'ordre public du délégué du personnel en n'autorisant son licenciement 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'organisme paritaire (...).*

180 *La Cour de cassation a rappelé que la saisine préalable de l'organisme paritaire était obligatoire dans tous les cas de licenciement pour raison d'ordre économique ou technique, sauf disposition légale particulière dérogatoire : « En vertu de l'article 3, §1, de la loi du 19/03/1991 (...), l'employeur ne peut licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel que pour des raisons d'ordre économique ou technique lorsque ces raisons ont été préalablement reconnues par la commission paritaire compétente. L'objectif poursuivi par la protection consacrée par ladite loi du 19/03/1991 consiste à éviter une discrimination préjudicielle aux délégués du personnel et à garantir le bon fonctionnement des organes de concertation.*

185 *(...) » (...).*

190 *L'enseignement de cet arrêt s'inscrit dans la lignée de celui développé par la Cour de cassation aux termes de son arrêt du 20/06/2011 selon lequel « par la condition de la reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement, le législateur tend, sans vouloir instaurer une discrimination favorable aux travailleurs protégés, à faire contrôler si la raison invoquée existe réellement et à éviter plus spécifiquement qu'une telle raison soit invoquée à l'égard de travailleurs protégés en raison de leur mandat de délégué du personnel ou de candidat délégué du personnel ce qui discriminerait ceux-ci défavorablement par rapport aux autres travailleurs » (...).*

195 *En l'espèce, le licenciement de (la défenderesse) est intervenu au mépris de la loi du 19/03/1991 et est, à ce titre totalement irrégulier.*

200 *(...)*

205 *En l'espèce, la (défenderesse) a volontairement évité la procédure préalable obligatoire devant la commission paritaire et, ensuite, le cas échéant, devant le tribunal du travail, préférant payer d'emblée les indemnités de protection prévues aux articles 16 et 17 de la loi.*

(...)

210 *Ce constat déduit de l'irrespect par la (demanderesse) de la procédure prévue à l'article 2 de la loi du 19/03/1991 permet à lui seul de conclure à l'existence d'une présomption de discrimination.*

(...)

215 a) **Quant à l'existence de raisons d'ordre économique ayant justifié une diminution du personnel**

Il est, en effet, établi que la (demanderesse) connaissait des difficultés économiques considérables fin 2018 et début 2019 : selon ses comptes annuels, les exercices comptables de 2017 et 2018 se sont clôturés par une perte financière de respectivement 755.032€ et 2.245.801€ et la situation a continué à se dégrader en 2019 (perte de 6.093.345€ en fin de cet exercice) (...).

Dans ce contexte, elle a légitimement pu estimer devoir procéder à une restructuration touchant trois départements, dont celui au sein duquel travaillait (la défenderesse) (...).

225

b) **La décision de licencier (la défenderesse) a-t-elle été ou non influencée par la qualité de déléguée de (la défenderesse) au CE et au CPPT et est-elle ou non la conséquence des raisons économiques invoquées ?**

230 Il n'est pas contesté que (la défenderesse) a été particulièrement active dans la défense des intérêts des travailleurs.

(...)

235 La (demanderesse) invoque que le choix de licencier (la défenderesse) s'est porté sur elle en raison d'une évaluation négative effectuée le 23/06/2018.

240 Toutefois, indépendamment de l'absence d'accord émis par (la défenderesse) sur les résultats de son évaluation, celle-ci doit être replacée dans le contexte de travail tout à fait particulier qui était le sien en raison de ses activités syndicales.

245 Force est à la cour de céans de constater que la (demanderesse) échoue dans la charge de la preuve qui lui incombe selon laquelle le choix de licencier (la défenderesse) n'a pas été dicté par sa qualité de déléguée au CE et au CPPT et, partant, qu'elle n'a pas été discriminée en raison de sa qualité de travailleuse protégée.

(...)

250 La (demanderesse) était, partant, désireuse de mettre fin au plus vite au contrat de travail venu entre les parties en raison de la combativité syndicale dont (la défenderesse) a toujours fait preuve.

(...)

255 La preuve est, ainsi, apportée que la décision de licencier (la défenderesse) a été dictée par sa qualité de représentante des travailleurs au CE et au CPPT de telle sorte qu'elle a bien été victime d'une discrimination directe en raison de sa conviction syndicale non objectivement justifiée par un but légitime, (la demanderesse) ne démontrant pas que le traitement litigieux

260 *défavorable dont a été victime (la défenderesse) aurait, également, été adopté en l'absence de discrimination.*

La demande de (la défenderesse) visant à voir connaître [sic] une discrimination syndicale est fondée.

265 *En application de l'article 18, §2, 2° de la loi du 10/05/2007, (la défenderesse) est en droit de se voir allouer une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération, soit (...).*

270 *Enfin, il apparaît explicitement du prescrit même de l'article 16 de la loi du 19/03/1991 que le cumul entre l'indemnité de protection et l'indemnité pour discrimination est autorisé puisqu'il dispose :*

275 *« Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale (...) »*

De même, la loi du 10/05/2007 n'interdit pas davantage le cumul avec l'indemnité de protection due en vertu la loi du 19/03/1991.

280 *Il ressort clairement de la jurisprudence que les indemnités de protection dues en cas de licenciement des travailleurs protégés, conformément à la loi du 19/03/1991, sont cumulables avec les indemnités dues pour cause de discrimination sur la base de la conviction syndicale (...).*

285 *En effet, la Cour de cassation, aux termes d'un arrêt prononcé le 20/02/2012 (...) (voyez aussi : Cass., 03/12/2012 (...)) considère que deux indemnités peuvent être cumulées si elles ne réparent pas le même dommage et si elles ne trouvent pas leur origine dans la même cause.*

290 *Or, l'indemnité de protection pour licenciement discriminatoire et l'indemnité de protection due en cas de licenciement des travailleurs protégés à la suite du non-respect par l'employeur de la procédure de reconnaissance des motifs d'ordre économique ou technique trouvent leur source dans des causes distinctes et réparent des préjudices distincts.*

295 *En effet, l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 de la loi du 10/05/2007 ne tend pas à indemniser le dommage moral causé par le licenciement mais constitue une sanction civile visant à assurer l'effectivité de l'interdiction de toute forme de discrimination dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi sans que la victime ait à supporter le poids de la preuve du dommage-moral et matériel – (sic) qu'elle subit en conséquence de cette discrimination (...).*

300 *Par contre, l'indemnité due par l'employeur lorsqu'il licencie un travailleur protégé sans respecter la procédure prévue à l'article 2 de la loi du 19/03/1991 vise, quant à elle, à sanctionner l'irrégularité du licenciement en ce qu'il a été opéré en violation de la loi du 19/03/1991 (...) en accordant à la victime, d'une part, le bénéfice d'une indemnité de préavis*

minimum (...) mais, également, une indemnité couvrant la violation même de la procédure d'ordre public prévue par la loi du 19/03/1991 par l'employeur (...).

310 *L'indemnité accordée par l'article 18, §2, 2° de la loi du 10/05/2007 ne constitue donc pas une indemnisation réparant le préjudice résultant d'un licenciement mais couvre uniquement le dommage moral (identifié comme une sanction civile) subi par un travailleur victime d'une discrimination alors que l'indemnité prévue par la loi du 19/03/1991 assure la réparation du préjudice matériel subi par le travailleur victime d'une violation de la loi du 19/03/1991.*

315 *Il s'impose de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a refusé de faire droit à la demande de (la défenderesse) portant sur l'octroi d'une indemnité pour discrimination sur base de la loi du 10/05/2007 et, partant, de déclarer l'appel principal de (la défenderesse) fondé quant à ce. »*

320 *Ensuite, la cour du travail, constatant que la défenderesse « triomphe dans ses prétentions », décide qu' « elle est en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité de procédure fixée à son montant de base dans la tranche comprise entre 100.000,01€ et 250.000€, soit la somme de 7.500,00€ par instance. »*

325 **Griefs**

1. Aux termes de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 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
330 candidats délégués du personnel, 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.

335 En vertu de l'article 3, § 1^{er}, de cette loi, l'employeur ne peut licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel que pour des raisons d'ordre économique ou technique qu'il a préalablement soumis à la reconnaissance de la commission paritaire compétente.

340 Selon l'article 14 de ladite loi, lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11 de cette loi, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat.

345 Selon le § 1^{er} de l'article 17 de cette loi, lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat.

350

L'article 16 de cette loi dispose que « *Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures, sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de: (...)* »

355

Ces indemnités tendent à réparer un dommage matériel et moral.

360

2. Conformément aux articles 4, 1^o et 4^o, 5, § 1^{er}, 5^o, et § 2, 3^o, et 14 la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, cette loi peut être appliquée à l'occasion d'un licenciement prétendument discriminatoire sur base de la conviction syndicale.

365

Aux termes de l'article 18, § 1^{er}, de cette loi, en cas de discrimination, la victime peut en principe réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle. Cependant, ladite victime peut également, sous certaines conditions, opter pour une indemnité forfaitaire.

370

Ainsi cet article 18, § 2, 2^o, dispose que si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination (ce qui permet de réduire l'indemnité à trois mois de rémunération).

375

380 Cette indemnité tend dès lors, comme le précisent les termes exprès de cet article 18, § 2, 2°, de ladite loi du 10 mai 2007, à réparer un dommage matériel et moral.

385 **3.** En ce qui concerne la question du cumul éventuel des indemnités de protection accordées aux représentants du personnel sur la base de la loi du 19 mars 1991 à la suite d'un licenciement irrégulier (en l'absence de réintégration) et celle pour cause d'un licenciement discriminatoire au sens de la loi du 10 mai 2007, la demanderesse avait allégué en conclusions, en référant à un arrêt de Votre Cour du 20 (et non pas du 12) février 2012 (S.10.0048.F), qu'un cumul serait envisageable « *uniquement si les indemnités obéissent à des finalités distinctes et réparent des dommages distincts* » (conclusions de synthèse p. 19, le point d).

390

3.1. Le fait que ni l'article 16 de ladite loi du 19 mars 1991 ni la loi du 10 mai 2007 n'interdisent de manière explicite le cumul des deux indemnités ne suffit pas pour pouvoir conclure que dès lors ce cumul serait en toute hypothèse autorisée.

395 **3.2.** L'indemnité de protection accordée par la loi du 19 mars 1991 aux représentants du personnel irrégulièrement licenciés en l'absence de raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement, et l'indemnité pour cause d'un licenciement discriminatoire sur la base de conviction syndicale, ont un même objectif, notamment faire respecter l'interdiction de discrimination sur la base de la conviction syndicale à l'occasion notamment d'un licenciement
400 du travailleur, et ne peuvent, dès lors être cumulées.

En effet, par la condition de la reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement, le législateur tend, sans vouloir instaurer une discrimination favorable aux travailleurs protégés, à faire contrôler si la raison invoquée existe réellement et à éviter plus
405 spécialement qu'une telle raison soit invoquée à l'égard de travailleurs protégés en raison de leur mandat de délégué du personnel ou de candidat délégué du personnel, ce qui discriminerait ceux-ci défavorablement par rapport aux autres travailleurs.

410 Par ailleurs, la qualité de délégué du personnel ou de candidat délégué du personnel, ne peut être obtenue qu'à la suite de la présentation, conformément à l'article 33, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, de listes de candidats par les

organisations représentatives des travailleurs visées à l'article 4, unique alinéa, 6°, a) de cette loi, le candidat ne pouvant pas agir seul et sans l'intervention d'une organisation représentative de travailleurs.

415

3.3. En l'espèce, la cour du travail considère que « *(la défenderesse) invoque des éléments suffisamment graves et pertinents permettant de présumer l'existence d'une discrimination commise par la (demanderesse) et fondée sur sa conviction syndicale* » (arrêt p. 35 en bas), que « *la (défenderesse) a volontairement évité la procédure préalable obligatoire devant la*
420 *commission paritaire et, ensuite, le cas échéant, devant le tribunal du travail, préférant payer d'emblée les indemnités de protection prévues aux articles 16 et 17 de la loi* » (arrêt p. 37, alinéa 4) et que « *l'irrespect par la (demanderesse) de la procédure prévue à l'article 2 de la loi du 19/03/1991 permet à lui seul de conclure à l'existence d'une présomption de discrimination* » (arrêt p. 38, alinéa 1^{er}).

425

Ainsi la cour du travail constate que le licenciement de la défenderesse, auquel il a été procédé sans respecter la procédure prévue à la loi du 19 mars 1991, était inspiré par une discrimination fondée sur la conviction syndicale de la défenderesse.

430

3.4. Ensuite la cour examine encore explicitement la question suivante :

« *La décision de licencier (la défenderesse) a-t-elle été ou non influencée par la qualité de déléguée de (la défenderesse) au CE et au CPPT et est-elle ou non la conséquence des raisons économiques invoquées ?* »

435

A ce sujet la cour du travail considère (arrêt p. 41-42) que :

« *Force est à la cour de céans de constater que la (demanderesse) échoue dans la charge de la preuve qui lui incombe selon laquelle le choix de licencier (la défenderesse) n'a pas été dicté par sa qualité de déléguée au CE et au CPPT et, partant, qu'elle n'a pas été discriminée en*
440 *raison de sa qualité de travailleuse protégée.*

(...)

La (demanderesse) était, partant, désireuse de mettre fin au plus vite au contrat de travail venu entre les parties en raison de la combativité syndicale dont (la défenderesse) a toujours fait preuve.

445

(...)

La preuve est, ainsi, apportée que la décision de licencier (la défenderesse) a été dictée par sa qualité de représentante des travailleurs au CE et au CPPT de telle sorte qu'elle a bien été victime d'une discrimination directe en raison de sa conviction syndicale non objectivement justifiée par un but légitime, (la demanderesse) ne démontrant pas que le traitement litigieux

450 *défavorable dont a été victime (la défenderesse) aurait, également, été adopté en l'absence de discrimination. »*

Ainsi la cour du travail confirme que le licenciement de la défenderesse était uniquement inspiré par une discrimination fondée sur sa conviction syndicale voire même par sa qualité de
455 représentante des travailleurs au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail.

La cour du travail n'a dès lors pas pu légalement considérer que « *l'indemnité de protection pour licenciement discriminatoire et l'indemnité de protection due en cas de licenciement des*
460 *travailleurs protégés à la suite du non-respect par l'employeur de la procédure de reconnaissance des motifs d'ordre économique ou technique trouvent leur source dans des causes distinctes et réparent des préjudices distincts* » (arrêt p. 43, avant-dernier alinéa).

3.5. A tort la cour du travail considère en outre qu' « *il apparaît explicitement du prescrit*
465 *même de l'article 16 de la loi du 19/03/1991 que le cumul entre l'indemnité de protection et l'indemnité pour discrimination est autorisé (...)* », cet article prévoyant que l'indemnité doit être payée « *sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral (...)* ».

470

Il ressort des travaux préparatoires de la loi du 19 mars 1991 et il est dès lors admis que de cet article 16 ne permet pas le cumul entre l'indemnité fixe qu'il vise et l'indemnité compensatoire de préavis (visée par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Ladite indemnité fixe constitue un minimum de l'indemnité de congé de sorte que le travailleur
475 protégé licencié irrégulièrement peut choisir laquelle des deux indemnités, il préfère obtenir tout en permettant le cumul avec l'indemnité variable visée à l'article 17 de la loi du 19 mars 1991.

Partant, la cour du travail donne à cet article 16 une portée qu'il n'a pas.

480

3.6. La cour du travail observe également à l'appui de sa décision qu'un cumul des deux indemnités serait autorisé, dès lors qu' « *il ressort clairement de la jurisprudence que les*
indemnités de protection dues en cas de licenciement des travailleurs protégés, conformément

485 à la loi du 19/03/1991, sont cumulables avec les indemnités dues pour cause de discrimination sur la base de la conviction syndicale (...) » (arrêt p. 43, alinéa 3).

490 Le fait qu'il ressort de la jurisprudence que les indemnités sont cumulables, ne peut justifier la décision que ce cumul doit dès lors être admis, l'article 6 du Code judiciaire disposant que les juges ne peuvent prononcer par voie de disposition générale et réglementaire sur les causes qui leur sont soumises, et la cour du travail ne précisant en outre pas pourquoi elle adhère aux motifs (par ailleurs non précisés) de ces cours et tribunaux.

La cour du travail n'a dès lors pas pu légalement justifier sa décision en référant à la jurisprudence dont elle fait état.

495

3.7. Enfin, la cour du travail considère également que l' « indemnité accordée par l'article 18, §2, 2° de la loi du 10/05/2007 ne constitue donc pas une indemnisation réparant le préjudice résultant d'un licenciement mais couvre uniquement le dommage moral (identifié comme une sanction civile) subi par un travailleur victime d'une discrimination alors que l'indemnité prévue par la loi du 19/03/1991 assure la réparation du préjudice matériel subi par le travailleur victime d'une violation de la loi du 19/03/1991 » (arrêt p. 44, alinéa 2).

500

Ainsi, la cour considère dès lors que la différente nature du dommage que lesdites indemnités visent à réparer, notamment un dommage moral pour ce qui concerne l'indemnité accordée en vertu de la loi du 10 mai 2007 et un préjudice matériel pour ce qui concerne l'indemnité accordée en vertu de la loi du 19 mars 1991, permettrait de conclure que le cumul de ces indemnités est autorisé.

505

Comme précisé ci-dessus, lesdites indemnités tendent à réparer un dommage tant matériel que moral, à la suite d'un licenciement qui, selon l'appréciation en fait de la cour du travail, constituait une violation de l'interdiction de discrimination sur la base de la conviction syndicale.

510

La cour du travail, ayant constaté que seule une discrimination sur la base de la conviction syndicale constituait le motif du licenciement de la défenderesse, n'a dès lors pas pu justifier le cumul des deux indemnités sur la base d'une prétendue différence du dommage que ces indemnités seraient censées réparer.

515

520 4. En accueillant la demande de la défenderesse en lui allouant une indemnité de protection pour licenciement discriminatoire et une indemnité de protection en vertu de la loi du 19 mars 1991, la cour du travail viole toutes les dispositions légales mentionnées ci-avant.

525

DEVELOPPEMENTS

530 5. En ce qui concerne la question du cumul éventuel des indemnités de protection accordées aux représentants du personnel sur la base de la loi du 19 mars 1991 et pour cause d'un licenciement discriminatoire au sens de la loi du 10 mai 2007, la demanderesse avait allégué en ses conclusions, en référant à un arrêt de Votre Cour du 20 (et non pas du 12) février 2012 (S.10.0048.F), qu'un cumul serait envisageable « *uniquement si les indemnités obéissent à des finalités distinctes et réparent des dommages distincts* » (conclusions de synthèse p. 19, le point d).

535

La cour du travail semble confirmer ce principe (arrêt p. 43, alinéa 4).

540 6. La décision de la cour du travail, qui conclut que ce cumul est autorisé, est basée sur les motifs suivants :

- ni l'article 16 de la loi du 19 mars 1991, ni ladite loi du 10 mai 2007 n'interdisent le cumul des deux indemnités (arrêt p. 42, dernier alinéa à 43, deuxième alinéa), ledit article 16 autorisant même ce cumul;
 - 545 - il ressort de la jurisprudence que ces indemnités sont cumulables (arrêt p. 43, alinéa 3) ;
 - l'indemnité de protection pour licenciement discriminatoire et l'indemnité de protection due en cas de licenciement de travailleurs protégés (à la suite du non-respect par l'employeur de la procédure de reconnaissance des motifs d'ordre économique ou technique) trouvent leur source dans des causes distinctes et réparent des préjudices distincts (arrêt p. 43, avant-dernier alinéa) .
- 550

La cour du travail a pu considérer que ni l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 ni ladite loi du 10 mai 2007 n'interdisent pas (*expressis verbis*) le cumul des deux indemnités.

555 Toutefois, le simple fait que les deux lois concernées n'interdisent pas *expressis verbis* le cumul des deux indemnités ne suffit pas pour pouvoir conclure que dès lors le cumul serait autorisé.

560 La cour du travail considère en outre qu' « *il apparaît explicitement du prescrit même de l'article 16 de la loi du 19/03/1991 que le cumul entre l'indemnité de protection et l'indemnité pour discrimination est autorisé (...)* », cet article prévoyant que l'indemnité doit être payée « *sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral (...)* ».

565 Cette décision est critiquable.

570 En effet, au sujet de cet article 16, il est admis qu'il ne permet pas le cumul entre l'indemnité fixe qu'il vise et l'indemnité compensatoire de préavis (article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), mais que ladite indemnité fixe constitue un minimum de l'indemnité de congé (Cass. 23 mars 1981, *J.T.T.* 1981, 202) de sorte que le travailleur protégé licencié irrégulièrement peut choisir laquelle des deux indemnités, il préfère obtenir (tout en permettant le cumul avec l'indemnité variable visée à l'article 17 de la loi du 19 mars 1991) (I. PLETS, J. DE VREESE, J. HOFKENS et A. VANDENBERGEN, *30 jaar Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden*. Artikelsgewijze commentaar, Intersentia, 2021, n° 537 et 538).

575 Par l'arrêt du 3 décembre 2012 (S.11.0014.F), Votre Cour a confirmé qu'il ressort des travaux préparatoires de la loi du 19 mars 1991 que l'indemnité spéciale visée à l'article 16 remplace les indemnités normales de rupture du contrat de travail sauf si celles-ci devaient être d'un montant supérieur.

580 La cour du travail donne donc à cet article 16 une portée qu'il n'a pas.

585 7. De même, le fait qu'il ressort de la jurisprudence que les indemnités sont cumulables, ne peut justifier la décision que ce cumul doit nécessairement être admis, le juge n'étant en principe pas lié par la jurisprudence d'autres tribunaux (article 6 du Code judiciaire) et la cour du travail ne précisant pas pourquoi elle adhère aux motifs (par ailleurs non précisés) de ces cours et tribunaux.

590

8. La cour considère que les deux indemnités en question trouvent leur source dans des causes distinctes et réparent des préjudices distincts. En résumé, la cour du travail expose que

595 - l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 ne tend pas à indemniser le dommage moral causé par le licenciement mais constitue une sanction civile visant à assurer l'effectivité de l'interdiction de toute forme de discrimination non autorisée (...) (arrêt p. 43 en bas) ; ladite indemnité couvre donc le dommage moral (identifié comme une sanction civile) subi par un travailleur victime d'une discrimination (arrêt p. 44, alinéa 2).

600 Cette considération est incompatible avec les termes exprès dudit article 18, § 2, 2°, de ladite loi qui parlent d'un dommage tant matériel que moral.

605 - l'indemnité due lorsqu'un travailleur protégé est licencié sans respecter la procédure vise à sanctionner l'irrégularité du licenciement en accordant à la victime une indemnité de préavis minimum, mais également une indemnité couvrant la violation même de la procédure d'ordre public prévue par la loi du 19 mars 1991 et l'indemnité prévue par cette loi (la cour ne précise pas s'il s'agit de l'indemnité fixe ou l'indemnité variable) assure la réparation du préjudice matériel subi par le travailleur victime d'une violation de cette loi.

610

Cette considération est contraire à l'objectif de la loi qui tend à faire réparer un dommage tant matériel que moral. En effet, comme précisé ci-dessus, l'indemnité visée à l'article 16 constitue un minimum d'une indemnité de congé qui tend précisément à réparer le dommage moral et matériel subi par le travailleur licencié.

615

Par un arrêt du 20 février 2012 (S.10.0048.F), Votre Cour a considéré que l'indemnité visée à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 sanctionne le non-respect de la procédure spéciale destinée à assurer que le licenciement du délégué ou du candidat délégué du personnel est justifié et à

garantir ainsi, dans l'intérêt général, la liberté de ces travailleurs d'exercer leur mission ou de
 620 se porter candidat, partant, le bon fonctionnement des organes de concertation sociale.

9. L'ensemble des motifs de la cour du travail ne peut dès lors justifier le cumul des deux
 indemnités (voyez également à ce sujet : I. PLETS, J. DEVREESE, J. HOFKENS et A.
 625 VANDENBERGEN, *30 jaar Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden*, Artikelsgewijze
 commentaar, Intersentia, 2021, n° 586).

PAR CES MOTIFS,

630

L'avocat à la Cour de cassation soussigné conclut pour la demanderesse qu'il Vous
 plaise, Mesdames et Messieurs, casser l'arrêt entrepris, renvoyer la cause et les
 parties devant une autre cour du travail, dépens comme de droit.

635

Bruxelles, le 3 mars 2025.

Pour la demanderesse,
 Son conseil,

640

Fabrice Mourlon Beernaert

645