

## RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

### La nature juridique des clauses de stabilité d'emploi contenues dans les conventions collectives de travail, Obs. sous Cass. 10 novembre 2003

De Roy, David

*Published in:*  
Journal des Tribunaux du Travail

*Publication date:*  
2004

*Document Version*  
le PDF de l'éditeur

#### [Link to publication](#)

*Citation for published version (HARVARD):*  
De Roy, D 2004, 'La nature juridique des clauses de stabilité d'emploi contenues dans les conventions collectives de travail, Obs. sous Cass. 10 novembre 2003', *Journal des Tribunaux du Travail*, numéro 880, pp. 95-98.

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

## CONVENTION COLLECTIVE. —

Article 26, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 5 décembre 1968. — Disposition normative individuelle. — Application. — Clause de sécurité d'emploi prévue dans la c.c.t. conclue le 15 février 1993 au sein de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

## COLLECTIEVE OVEREENKOMST. —

Artikel 26, lid 1, van de wet van 5 december 1968. — Individuele normatieve bepaling. — Toepassing. — Beding van vastheid van betrekking in de c.a.o. gesloten op 15 februari 1993 in de schoot van het paritair comité van de metaalbouw, de mechanische en de elektrische bouw.

Cass. (3<sup>e</sup> ch.), 10 XI 2003

Siég. : MM. Echement (cons. prés. f.f.); Storck, Plas, Mme Velu et M. Gosseries (cons.).

Min. publ. : M. Leclercq (pr. av. gén.).

Plaid. : MM<sup>es</sup> Draps et Heenen.

(Gioe c. Faillite Sotramon — R.G., n<sup>o</sup> S.01.0178.F).

*La clause d'une c.c.t. qui permet à chacun des travailleurs d'une entreprise d'exiger le respect des dispositions par lesquelles elle limite au profit de ceux-ci l'exercice du droit de licenciement de l'employeur, a trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs au sens de l'article 26, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 5 décembre 1968.*

*Het beding uit een c.a.o. dat alle werknemers van een onderneming machtigt om de naleving te eisen van de bepalingen waardoor hij in hun voordeel de uitoefening beknót van het ontslagrecht van de werkgever, betreft de individuele betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in de zin van artikel 26, lid 1, van de wet van 5 december 1968.*

## CONCLUSIONS

*M. le premier avocat général J.-Fr. Leclercq a dit en substance :*

1. — Je suis d'avis que le premier moyen, en sa première branche, est fondé et que son bien-fondé, en cette branche, suffit à entraîner la cassation totale de l'arrêt attaqué.

2. — Le premier moyen, en sa première branche, me paraît fondé.

J'estime que la clause de sécurité d'emploi prévue par la convention collective de travail du

15 février 1993 conclue au sein de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, est une disposition normative individuelle de cette convention collective de travail (1) (L. 5 déc. 1968, art. 5, 19, 23 et 26, al. 1<sup>er</sup>; c.c.t. 15 févr. 1993, conclue au sein de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, concernant le protocole d'accord national 1993-1994, rendue obligatoire par A.R. du 7 mai 1996, art. 2).

La solution découle des termes mêmes de l'article 2, §§ 2 et 3, de ladite convention collective de travail.

En effet, d'une part, l'article 2, § 2, intitulé « Procédure », dispose notamment que lorsque l'entreprise ne compte ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, l'employeur avertit préalablement et individuellement par écrit les ouvriers concernés et que les parties doivent entamer des discussions au niveau de l'entreprise sur les mesures à prendre en la matière.

D'autre part, l'article 2, § 3, intitulé « Sanction », prévoit qu'en cas de non-respect de la procédure prévue au § 2, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité à l'ouvrier en sus du délai de préavis normal, cette indemnité étant égale au salaire dû pour le délai de préavis.

Une telle clause, aussi bien dans son aspect « Procédure » que dans son aspect « Sanction » et dès lors pas seulement dans son aspect « Sanction », est donc manifestement, au sens de l'article 26, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, une clause qui a trait aux relations individuelles entre l'employeur et le travailleur. Elle rentre dans le champ d'application de cet article puisqu'elle règle les modalités de licenciement de l'ouvrier dans tout cas prévu par la convention collective de travail.

En en décidant autrement, l'arrêt attaqué viole les dispositions indiquées dans le premier moyen, en sa première branche.

3. — Je suis aussi d'avis, ai-je dit, que le bien-fondé du premier moyen, en sa première branche, suffit à entraîner la cassation totale de l'arrêt attaqué.

En effet :

1. — Les motifs sur lesquels l'arrêt attaqué est fondé sont présentés (pp. 20 et s.) en trois étapes classées A, B et C;

2. — Les motifs sous A et B sont tous critiqués par le premier moyen, en sa première branche, le motif critiqué en outre plus spécialement par la seconde branche ne constituant pas un fondement distinct et suffisant de l'arrêt attaqué dès lors que la cour du travail n'a tiré aucune conséquence juridique de sa constatation mais a relevé au contraire (p. 20) que, selon elle, « les conditions de travail prévues par la convention collective survivent à la disparition de cette dernière »;

Voy., Cass., 29 avril 1996, R.G., n<sup>o</sup> S.95.0059.N, n<sup>o</sup> 140.

3. — Les motifs sous c, critiqués par le second moyen, ne constituent pas davantage, à l'évidence, un fondement distinct et suffisant de l'arrêt attaqué dès lors que, d'une part, ils sont introduits par les considérations suivantes : « La convention collective de travail du 15 février s'impose-t-elle aux curateurs? La réponse négative aux deux questions précédentes suffit à répondre négativement à cette dernière » et que, d'autre part, l'arrêt poursuit par la considération qu'« en l'espèce, l'article 2 de la convention collective de travail n'étant pas compris dans (le) contrat (de travail), le curateur n'avait aucune obligation d'en tenir compte », ce qui constitue une considération qui fait suite aux considérations critiquées par le premier moyen, en sa première branche.

Conclusion : cassation.

## ARRÊT

I. — *La décision attaquée.*

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 18 juin 2001 par la cour du travail de Bruxelles.

II. — *La procédure devant la Cour.*

Le conseiller Christian Storck a fait rapport.

Le premier avocat général Jean-François Leclercq a conclu.

III. — *Les moyens de cassation.*

Le demandeur présente deux moyens dont le premier est libellé dans les termes suivants :

*Dispositions légales violées.*

— articles 5, 23 et 26 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

— article 2 de la convention collective de travail du 15 février 1993 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 mai 1996 (M.B., 11 juin 1996);

— article 149 de la Constitution.

*Décisions et motifs critiqués.*

L'arrêt déboute le demandeur de sa demande d'inscription au passif de la faillite de l'indemnité de 78.504 BEF prévue par l'article 2, § 3, de la convention collective de travail du 15 février 1993 par tous ses motifs considérés ici comme intégralement reproduits et plus particulièrement aux motifs que :

« [Le demandeur], après avoir basé sa demande sur la convention collective de travail du 19 juin 1995, la base actuellement sur la convention collective de travail du 15 février 1993 qui fut conclue pour une durée expirant le 31 décembre 1994, fut l'objet d'un dépôt le 30 avril 1993 et fut rendue obligatoire par arrêté royal du 7 mai 1996 (M.B., 11 juin 1996);

» Les deux parties sont d'accord sur le fait que la convention collective de travail produit des effets au-delà du 31 décembre 1994;

» Quant au contenu de la convention collective de travail, il faut distinguer : d'une part, les dispositions normatives individuelles qui ont pour

2004

95

objet de fixer les droits et obligations de chaque travailleur et de chaque employeur relevant du champ d'application de la convention collective; elles concernent les conditions de travail au sens large de l'expression et s'intègrent dans les contrats de travail individuels; d'autre part, les dispositions normatives collectives, [qui] sont celles qui concernent les relations collectives entre l'employeur et les travailleurs au sein de l'entreprise, alors même qu'il en résulterait aussi certains droits en faveur du travailleur individuel;

» Il faut tenir compte de ce que " l'effet de la convention collective sur le contrat de travail individuel est complété par la règle inscrite à l'article 23 consacrant en droit belge la théorie de l'incorporation de la convention collective au contrat de travail; cette disposition précise que ce contrat, implicitement modifié par la convention collective, cesse de produire ses effets. En d'autres termes, les conditions de travail prévues par la convention collective survivent à la disparition de cette dernière " (par suite de l'échéance du terme ou de la dénonciation de la convention; P. Denis, U.C.L., Faculté de droit, vol. II, p. 70);

» La s.a. Sotramon n'était pas membre de l'organisation signataire de la convention collective de travail et elle ne l'a pas signée;

» Il en résulte qu'elle était liée de manière supplétive : " A l'égard de cet employeur et de ses travailleurs, la convention a un effet supplétif, et qui ne s'attache qu'aux dispositions normatives individuelles de la convention. Autrement dit, ces dispositions de la convention ne produiront leurs effets que si le contrat de travail ne contient pas de clause écrite contraire à ces dispositions " (*id.*, p. 71);

» Il faut indiquer ici que la convention collective de travail du 19 juin 1995, contrairement à celle du 15 février 1993, dispose que les licenciements suite à une faillite tombent également sous l'application de la définition des licenciements multiples;

» Il est évident, au vu des considérations préables sur lesquelles les parties tombent d'accord, que [le demandeur] ne peut réussir qu'en établissant que l'article 2 de la convention collective de travail visée constitue une disposition normative individuelle et, partant, intégrée dans le contrat de travail le liant à l'employeur, le raisonnement étant que, si tel est le cas, les curateurs devaient en tenir compte et donc répondre à la procédure prévue par cet article;

» A. — S'agit-il de dispositions normatives individuelles, autrement dit, au moment de la faillite, le contrat de travail comportait-il le bénéfice de l'article 2 de la convention collective de travail du 15 février 1993?

» A l'analyse de cette disposition, il est incontestable que la procédure envisagée en cas de licenciement multiple est d'essence collective, d'autant que si, au départ, elle impose à l'employeur une discussion au sein du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale, ce qui constitue déjà une première concertation d'ordre collectif, *in fine* et à défaut d'accord, le problème peut être évoqué par le bureau régional de conciliation qui, par excellence, constitue

un organe collectif, créé par la convention collective de travail du 11 janvier 1971 de la commission paritaire n° 111, sans pour autant que ce texte soit déterminant dans la mesure où ce bureau est nécessairement et essentiellement du niveau collectif;

» Il appert par ailleurs que, si la sanction est d'ordre individuel[is], on ne peut en tirer aucune conséquence, puisqu'il en faut une au risque, dans le cas contraire, de rendre cette disposition lettre morte; en ce sens, on ne peut que confirmer la thèse de P. Denis et de Horion;

» L'arrêt de la cour [du travail de Bruxelles] du 21 décembre 1990 (*J.T.T.*, 1991, p. 179) indique à juste titre que l'article 5 de la convention collective de travail conclue le 19 février 1979, par la convention collective de travail (lire : la commission paritaire) des entreprises d'assurances, prévoyant une stabilité d'emploi, est une disposition normative collective qui ne vise pas à garantir l'emploi d'un travail[leur] individuel;

» Le professeur Rigaux confirme expressément que la clause de stabilité d'emploi au sein de la commission paritaire n° 111 vise des licenciements qui s'effectuent au niveau collectif (voy. références ci-dessus);

» B. — La convention collective de travail du 15 février 1993 s'imposait-elle à l'employeur failli, la s.a. Sotramon?

» Cette société n'a pas signé la convention collective de travail du 15 février 1993, n'était pas membre d'une organisation signataire de celle-ci et la convention collective de travail n'a été rendue obligatoire que par l'arrêt royal du 7 mai 1996 (*M.B.*, 11 juin 1996);

» Il en résulte que cette société n'était tenue qu'à titre supplétif au respect des dispositions normatives individuelles et non aux dispositions collectives en application de l'article 26 de la loi du 5 décembre 1968;

» Par ailleurs, le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 2 de la convention collective de travail visée dispose expressément : " Pendant la durée de la présente convention collective de travail " et, au moment de la mise en faillite, cette convention n'était plus en vigueur à partir du 31 décembre 1994 ».

#### Griefs.

##### 1. — Première branche.

En vertu de l'article 5 de la loi du 5 décembre 1968, la convention collective de travail est un accord déterminant notamment les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité; la convention collective peut contenir des dispositions purement normatives collectives qui n'accordent pas de droits réciproques aux employeurs et aux travailleurs; dans ce cas, elle ne donne aux employeurs d'obligations qu'envers des organes chargés d'appliquer ces clauses; le non-respect par l'employeur de ces dispositions peut être assorti de sanctions mais celles-ci ne pourront être mises en œuvre que par les organisations représentatives des travailleurs et non par les travailleurs individuellement; la convention collective peut aussi contenir des dispositions qui, tout en réglant les obligations patronales à un niveau col-

lectif, créent des droits subjectifs pour les salariés, en accordant une créance à chaque travailleur individuel en cas de non-respect desdites obligations; dans ce cas, en vertu de l'article 26 de la loi du 5 décembre 1968, les dispositions qui confèrent des droits individuels contenues dans une convention conclue au sein d'un organe paritaire lient tous les employeurs qui relèvent de l'organe paritaire dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention, à moins que le contrat de louage de travail individuel ne contienne une clause écrite contraire à la convention.

L'article 2 de la convention collective de travail du 15 février 1993 institue certes des obligations patronales à un niveau collectif dès lors qu'il vise à limiter les licenciements multiples, impose, au cas où d'autres mesures que le licenciement ne pourraient être prises, une concertation sectorielle et, en cas de litige, permet l'évocation par un organe collectif, le bureau régional de conciliation; toutefois, en vertu de son paragraphe 3, la sanction du non-respect de la procédure de concertation est l'obligation pour l'employeur de payer une indemnité à l'ouvrier en sus du délai de préavis normal; ce paragraphe 3 accorde ainsi une créance à chaque travailleur individuel, de sorte que ledit article 2 doit être considéré comme une disposition normative individuelle au sens des articles 5 et 26 de la loi du 5 décembre 1968.

L'arrêt, qui admet que, à supposer que ledit article 2 puisse être analysé comme une disposition normative individuelle, les conditions mises à l'effet supplétif par l'article 26 de la loi du 5 décembre 1968 sont réunies mais qui déboute le demandeur de son action par des motifs dont il peut uniquement se déduire que la procédure envisagée est d'essence collective, qu'elle ne vise pas à garantir l'emploi d'un travailleur individuel et que les dispositions normatives collectives ne peuvent pas acquérir l'effet supplétif prévu par l'article 26 même s'il en résulte des droits en faveur des travailleurs individuels, viole les articles 5 et 26 de la loi du 5 décembre 1968 et, en refusant d'en faire application, l'article 2 de la convention collective de travail du 15 février 1993.

##### IV. — La décision de la Cour.

###### Sur le premier moyen.

###### Quant à la première branche.

Attendu que l'article 26, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires dispose que les clauses d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire qui ont trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs lient tous les employeurs et les travailleurs qui, n'étant pas liés par cette convention en vertu des dispositions de l'article 19 de la même loi, relèvent de cet organe paritaire, dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention, à moins que le contrat de louage de travail individuel ne contienne une clause écrite contraire à celle-ci,

Attendu que l'arrêt, qui constate que le demandeur fonde sa demande sur l'article 2, §§ 2 et 3, de la convention collective de travail du 15 février 1993, conclue au sein de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, concernant le protocole d'accord national 1993-1994, et rendue obligatoire par arrêté royal du 7 mai 1996, considère, sans être critiqué, qu'il ne peut se prévaloir de ces dispositions que si elles constituent une clause visée à l'article 26, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 5 décembre 1968 et décide que tel n'est pas le cas;

Attendu que l'article 2 de ladite convention collective de travail, qui a pour objet d'assurer une sécurité d'emploi aux travailleurs auxquels il s'applique, prévoit, en son deuxième paragraphe, que, lorsque l'employeur a l'intention de licencier plusieurs ouvriers et que ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple au sens du quatrième paragraphe du même article, il doit en informer préalablement le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale ou, si l'entreprise ne comporte ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, en avertir préalablement et individuellement par écrit les ouvriers concernés et qu'une concertation a alors lieu entre les parties, et, en son troisième paragraphe, que, si cette procédure n'est pas observée, l'employeur en défaut est tenu, en sus du délai de préavis normal, de payer à l'ouvrier une indemnité égale au salaire dû pour ce délai de préavis;

Attendu que pareille clause, qui permet à chacun des ouvriers de l'entreprise d'exiger le respect des dispositions par lesquelles elle limite au profit de ceux-ci l'exercice du droit de licenciement de l'employeur, a trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs au sens de l'article 26, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 5 décembre 1968;

Qu'en décidant autrement pour refuser d'appliquer cette clause, l'arrêt viole ledit article 26, alinéa 1<sup>er</sup>, ainsi que l'article 2 de la convention collective de travail du 15 février 1993;

Qu'en cette branche, le moyen est fondé

Par ces motifs :

La Cour,  
Casse l'arrêt attaqué.

## OBSERVATIONS

### « La nature juridique des clauses de stabilité d'emploi insérées dans les conventions collectives de travail »

Depuis quelque temps, la pratique des clauses de stabilité d'emploi retient l'attention, tant pour l'importance des enjeux socio-économiques qui y sont liés, qu'à raison de la curiosité que peut éveiller leur régime juridique. Au nombre des questions soulevées à ce titre, figure celle de la qualification de ces clauses, particulièrement — lorsque celles-ci sont insérées dans des conventions collectives de travail — au regard des trois types de dispositions que

contiennent ces conventions collectives (dispositions normatives individuelles (1) ou normatives collectives (2), dispositions obligatoires (3).

Pour faire bref, on relèvera que si la clause de stabilité d'emploi s'analyse en une disposition normative individuelle, les règles qu'elle édicte seront intégrées — aux conditions que précise l'article 26, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (4) — au contrat de travail et continueront à sortir leurs effets au-delà de la durée de la convention collective qui a entendu assurer cette stabilité d'emploi. L'intérêt que suscite la qualification de ces clauses est donc lié à l'impact qu'elle peut avoir sur leur efficacité et, partant, sur l'effectivité de la protection que le travailleur espère en retirer (5).

Eu égard aux hésitations jurisprudentielles et doctrinales que provoque la nature juridique de ces clauses de stabilité d'emploi insérées dans les conventions collectives de travail (6), l'arrêt

(1) Celles qui « ont pour objet de fixer les droits et obligations de chaque travailleur et de chaque employeur relevant du champ d'application de la convention collective. Elles concernent les conditions de travail au sens large de l'expression et s'intègrent dans les contrats de travail individuels » (P. Denis, *Droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 1992, p. 309).

(2) « Celles qui concernent les relations collectives entre l'employeur et les travailleurs au sein de l'entreprise, alors même qu'il en résulterait aussi certains droits en faveur du travailleur individuel » (*ibid.*).

(3) Dispositions qui « ne concernent que les parties contractantes, c'est-à-dire les organisations syndicales et patronales signataires ou, le cas échéant, les organisations syndicales et un ou plusieurs employeurs » (*ibid.*).

(4) Pour rappel, selon cet article 26, alinéa 1<sup>er</sup>, « les clauses d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire qui ont trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs lient tous les employeurs et travailleurs, autres que ceux visés à l'article 19 qui relèvent de l'organe paritaire dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention, à moins que le contrat de louage de travail individuel ne contienne une clause écrite contraire à la convention ».

(5) Sur l'intérêt de cette qualification, cf. A.-Fr. Brasselle, « La clause de stabilité d'emploi : son utilité, sa validité, sa sanction », *Clauses spéciales du contrat de travail - Utilité - Validité - Sanction*, actes du colloque organisé Louvain-la-Neuve le 30 avril 2003 par la Conférence du Jeune barreau de Nivelles, Bruxelles, 2003, pp. 105-146, spéc. pp. 119-120.

(6) Sur ces questions, dont la présente note ne prétend pas rendre compte de manière exhaustive, on consultera, parmi bien d'autres, les contributions d'A.-Fr. Brasselle, *op. cit.*; P. Flamey, « Geefst de miskenning van vastheid van betrekking volgens collectieve arbeidsovereenkomsten recht op een bijzondere vergoeding? », *J.T.T.*, 1991, pp. 57-69; C. Mairy, « La clause de stabilité d'emploi dans la relation de travail : un état de la question », *Orientations*, 2002, pp. 35-47; W. Raus, « De binding van de normatieve bepalingen », *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, n° 3, Anvers, 1990, pp. 31-57; M. Rigaux, « Werkzekerheidsbedingen in collectieve arbeidsovereenkomsten », *Actuele problemen in arbeidsrecht*, 4, Anvers, 1993, pp. 443-503; *id.*, « Omtrent de kwalificatie van werkzekerheidsbedingen », obs. sous T.T. Bruxelles, 27 janv. 1997, *Chron. dr. soc.*, 1997, pp. 352-353; Cl. Wantiez, « La sécurité d'emploi dans le secteur des assurances - Chronique », *J.T.T.*, 1995, pp. 265-270.

rendu par la Cour de cassation le 10 novembre 2003 offre une contribution intéressante à la réflexion.

### Les faits, la procédure, l'arrêt

A la suite de la déclaration de faillite de la société qui l'employait, un travailleur est licencié par la curatelle. Il sollicite alors l'inscription, au passif de la faillite, d'une créance correspondant au montant d'indemnités dont il prétend bénéficier à raison d'une clause de stabilité d'emploi. Cette clause de stabilité d'emploi est contenue à l'article 2 de la convention collective de travail du 15 février 1993, conclue au sein de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, concernant le protocole d'accord national 1993-1994 (7); elle prévoit notamment que, pendant la durée de cette convention, « aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement multiple tant que toutes les autres mesures préservant l'emploi — y compris le chômage temporaire — n'auront pas été épuisées et que la possibilité d'une formation professionnelle pour les ouvriers concernés n'aura pas été examinée » (§ 1<sup>er</sup>). Si, néanmoins, un licenciement multiple est inévitable, une procédure de concertation collective doit être organisée conformément au paragraphe 2 de cette même disposition et selon les modalités qui y sont inscrites : on se limitera à noter que l'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement susceptible d'être considéré comme « licenciement multiple » (8) doit en informer préalablement le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale, voire — s'il n'existe ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale — les ouvriers concernés et entamer une concertation; en cas de non-respect de cette procédure de concertation préalable, l'employeur est tenu de payer à l'ouvrier licencié une indemnité égale au salaire dû pour le délai de préavis normal (§ 3).

Faute d'accord avec les curateurs, l'affaire est portée devant les juridictions du travail, lesquelles sont invitées par le travailleur à dire pour droit qu'il peut prétendre à une indemnité pour licenciement multiple et que sa créance à l'égard de la société faillie doit reprendre ce montant (9). Ces juridictions l'ayant débouté, le travailleur va diriger un pourvoi en cassation contre l'arrêt rendu par la cour du travail de Bruxelles le 18 juin 2001 (10).

Au nombre des griefs qu'il formule à l'encontre de l'arrêt attaqué, le demandeur reproche notamment à la cour du travail d'avoir considéré, pour rejeter sa prétention au bénéfice des indemnités sollicitées, que la clause de stabilité d'emploi n'était pas une disposition normative

(7) Convention collective rendue obligatoire par un arrêté royal du 7 mai 1996 (*M.B.*, 11 juin 1996, p. 15910).

(8) Au sens de l'article 2, § 4, de la convention collective.

(9) T.T. Bruxelles, 3<sup>e</sup> ch., 1<sup>er</sup> mars 1999, R.G., n° 19.664/96, inédit.

(10) *J.T.T.*, 2001, p. 481.

individuelle et, partant, qu'elle ne pouvait pas être intégrée au contrat de travail.

Dans son arrêt prononcé le 10 novembre 2003, la Cour de cassation accueille ce moyen, faisant droit à la thèse du travailleur selon laquelle il y avait lieu de considérer la clause de stabilité d'emploi, comme une disposition normative individuelle : après avoir rappelé le contenu de la disposition inscrite à l'article 26, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 5 décembre 1968 et détaillé celui de l'article 2 de la convention collective de travail du 15 février 1993, l'arrêt décide, d'une part, que cette clause de stabilité d'emploi « qui permet à chacun des ouvriers de l'entreprise d'exiger le respect des dispositions par lesquelles elle limite au profit de ceux-ci l'exercice du droit de licenciement de l'employeur, a trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs au sens de l'article 26, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 5 décembre 1968 » et, d'autre part, que l'arrêt qui — pour refuser d'appliquer cette clause — lui dénie cette qualification de disposition normative individuelle viole les dispositions précitées de la loi du 5 décembre 1968 et de la convention collective de travail du 15 février 1993.

Cette solution adoptée par la Cour de cassation appelle une brève analyse.

2004

### Analyse

Pour cerner les enseignements de l'arrêt annoté, il ne s'impose sans doute ni de détailler, ni d'analyser toutes les tentatives jurisprudentielles et doctrinales de qualification des clauses de stabilité d'emploi insérées dans les conventions collectives de travail. Par contre, il s'indique — à tout le moins — de souligner que les difficultés inhérentes à cet exercice sont provoquées par trois facteurs étroitement liés.

1. — De manière très générale — et indépendamment de l'objet des clauses concernées (11) — la difficulté de distinguer soigneusement dispositions normatives collectives et dispositions normatives individuelles a été soulignée par des auteurs (12) fustigeant, à cet égard, l'« insuffisance conceptuelle de la loi de 1968 » (13); ce problème est évident lorsque des dispositions relatives aux relations collectives ont pour effet — particulièrement lorsqu'elles sont méconnues — de conférer des droits individuels (14).

2. — S'agissant plus précisément des clauses de stabilité d'emploi, on ne peut négliger — et l'arrêt le rappelle à propos du contenu de la clause insérée à l'article 2 de la convention collective du 15 février 1993 — qu'elles révèlent simultanément des aspects collectifs et individuels respectivement en amont et en aval du li-

ciement survenu en dépit de l'une de ces clauses : ainsi, en amont, le licenciement doit-il être précédé d'une concertation avec des organes au sein desquels s'inscrivent des relations collectives de travail; en aval, la méconnaissance de ces formalités préalables à un licenciement ouvrent, au profit de chaque travailleur licencié, le droit au bénéfice d'une indemnité, à laquelle correspondra donc une créance « individuelle ». Il n'est donc pas surprenant que dans le débat relatif à la qualification des clauses de stabilité d'emploi, les partisans des diverses thèses tirent profit — en sens évidemment contraires — de cette double proximité avec des aspects collectifs et individuels.

3. — On soulignera enfin l'inaptitude à identifier un critère qui va conditionner de façon décisive cette qualification : s'agit-il de l'« objet » ou du contenu de la clause (15)? De la « procédure » au respect de laquelle un licenciement est permis en dépit de l'existence d'une telle clause (16)? Des « sanctions » qui s'attachent à la méconnaissance de cette procédure? Outre le fait qu'aucun de ces critères n'avait, jusqu'à présent, été imposé de manière convaincante, on observera qu'il est parfois recouru simultanément à plusieurs d'entre eux, ce qui accroît évidemment le risque de qualifications contradictoires d'une même clause.

Comment la Cour de cassation va-t-elle surmonter ces difficultés?

Avant tout, la Cour va éviter l'impasse dans laquelle elle s'est engagée cette prise en considération simultanée des aspects collectifs et individuels révélés en amont et en aval du licenciement (17) : l'arrêt ne tire aucune conséquence ni des mécanismes de concertation, ni du mode de réparation conçu au bénéfice de chaque travailleur licencié; en d'autres termes, la Cour de cassation va — si l'on ose écrire — laisser... de côté ces aspects « collatéraux » du licenciement.

Cette impasse, la Cour de cassation parviendra à l'éviter en retenant comme critère de qualification de la clause de stabilité d'emploi sa

« portée », ou son effet : la Cour s'attache à identifier l'incidence de cette clause sur les relations entre employeurs et travailleurs. Elle se demande si cette clause est susceptible d'affecter, positivement ou négativement, les droits respectifs du travailleur et de l'employeur, ou de l'un d'entre eux? Cette question appellera, en l'espèce, une réponse affirmative : la Cour de cassation va, en effet, décider que la clause, d'une part, consacre un droit au bénéfice du travailleur (ce droit s'identifiant dans la prétention au respect des exigences procédurales auxquelles est subordonné le licenciement) (18) et, d'autre part, limite — dans une mesure équivalente — l'exercice du droit de licenciement de l'employeur. Les relations individuelles — s'identifiant aux droits et obligations respectifs — sont ainsi touchées par la clause de stabilité d'emploi; celle-ci peut donc être qualifiée de disposition normative individuelle.

L'observateur ne manquera pas de relever que l'arrêt du 10 novembre 2003 ne résout pas, à lui seul, de manière générale et définitive le problème de la qualification des clauses de stabilité d'emploi : il ne saurait pas être question de qualifier systématiquement de disposition normative individuelle toute clause de stabilité d'emploi; ne pourrait ainsi probablement être qualifiée de la sorte une clause qui prévoit le maintien d'un niveau global d'emploi durant une période déterminée et qui, partant, n'affecte nullement les droits que l'employeur et le travailleur détiennent du contrat (19); il en va de même d'une clause visant à garantir l'emploi en limitant la liberté de recrutement de l'employeur (20). L'appellation générique de « clause de stabilité d'emploi » ne peut faire illusion et occulter la diversité des dispositions susceptibles d'en relever et auxquelles pourront être reconnues des qualifications juridiques différentes. En cela, l'enseignement qui se dégage de l'arrêt annoté mérite davantage d'être épingle pour la méthode de lecture et d'analyse des clauses de stabilité d'emploi que la Cour de cassation y propose. Bien plus, en recourant à un critère de qualification dont elle laisse percevoir la précieuse utilité au regard des catégories tracées par la législation relative aux conventions collectives de travail, la Cour de cassation atténue sans doute quelque peu le caractère « aléatoire » (21) de la qualification des clauses de stabilité d'emploi insérées dans les conventions collectives de travail.

David De ROY

(11) Qu'elles visent, ou non, la stabilité d'emploi.

(12) O. De Leye, « De c.a.o. en het Hof van cassatie », *J.T.T.*, 1995, p. 168; M. Jamoulle, *Seize leçons sur le droit du travail*, Liège, 1994, pp. 27-28.

(13) M. Jamoulle, *op. cit.*, p. 28.

(14) P. Horion, « Syndicats, conventions collectives de travail, organes paritaires », *Ann. Fac. dr. Liège*, 1969, p. 131.

(15) Pour une typologie des clauses selon leur contenu, cf. M. Rigaux, *Werkzekerheidsbedingen...*, pp. 445-446.

(16) C'est en ce sens que C. Mairy voit dans la clause de stabilité d'emploi une disposition normative collective, lorsqu'elle prévoit « des procédures préalables d'information et de concertation avec les représentants des travailleurs avant de pouvoir procéder à des licenciements » (*op. cit.*, p. 39). Cette analyse repose sur l'arrêt rendu par la cour du travail de Bruxelles le 18 juin 2001, contre lequel a été formé le pourvoi qui a donné lieu à l'arrêt annoté.

(17) Il convient d'observer que, dans les conclusions données en cette affaire et reproduites ci-dessus, M. le premier avocat général J.-Fr. Leclercq avait proposé à la Cour de surmonter, en l'anéantissant, cette contradiction entre aspects collectifs et individuels. A son estime, cette différence n'est qu'apparente, puisqu'il ressort des termes de la clause que là où il n'existe ni conseil d'entreprise, ni délégation syndicale, la concertation requise préalablement au licenciement doit être organisée avec les ouvriers concernés; en cela, cet aspect « procédure » du licenciement revêt davantage un caractère individuel.

(18) L'observateur relèvera que la Cour de cassation évite soigneusement de se référer à l'aspect « réparation » de la clause de stabilité d'emploi, pour situer sur un autre plan — celui du bénéfice des garanties procédurales — la manière dont les droits du travailleur sont affectés par cette clause.

(19) C. Mairy y voit une disposition obligatoire (*op. cit.*, p. 39).

(20) M. Rigaux, *Werkzekerheidsbedingen...*, p. 446.

(21) M. Rigaux, *Omtrent de kwalificatie...*, p. 352.