

L'exclusion des travailleurs non barémisés de la délégation syndicale devant la justice

1. Le litige à l'origine de l'arrêt de la Cour de cassation se pose dans des termes à peu près identiques dans plusieurs secteurs. Qu'il s'agisse, comme dans l'espèce annotée, de la commission paritaire des fabrications métalliques, ou de celle pour les employés de l'industrie chimique, la convention collective de travail sur le statut de la délégation syndicale énonce, parmi les conditions auxquelles doit satisfaire le délégué au moment de sa désignation, celle d'être barémisé. De même, seuls les employés barémisés entrent en ligne de compte pour calculer les effectifs et le nombre de mandats de sorte que l'enjeu de l'exclusion des non barémisés tient aussi dans la taille de la délégation, qui est proportionnelle au nombre de travailleurs : inclure les non barémisés peut aboutir à augmenter le nombre de délégués¹. Cette condition est remise en cause depuis quelques années par les organisations syndicales signataires des conventions collectives en question, qui soutiennent, entre autres, que les employés non barémisés sont discriminés au vu des articles 10 et 11 de la Constitution et que la convention est, pour ce motif, partiellement nulle.
2. Une convention collective de travail sectorielle a la nature juridique d'un règlement². Ce règlement a la particularité de ne pouvoir être attaqué au Conseil d'Etat, en raison de la volonté expresse du législateur³. La convention collective de travail n'échappe pas pour autant au contrôle de légalité : ses articles 9 et 10 proclament la nullité de la convention contraire à une règle supérieure et ce contrôle est effectué par les juridictions du travail, en vertu de l'article 578, 3°, du Code judiciaire, ce qui, selon la Cour constitutionnelle, n'est qu'une manière de « réaffirmer le contrôle de légalité qui, en vertu de l'article [159] de la Constitution, revient aux cours et tribunaux »⁴. Mais la configuration du procès n'est pas la même qu'au Conseil d'Etat. Le contrôle par le tribunal du travail n'est pas réalisé dans le cadre d'un contentieux objectif en annulation mais s'opère de manière incidente, à l'occasion d'un litige principal portant sur des droits subjectifs individuels tirés d'une convention collective de travail. Un jugement constatant qu'une convention collective de travail est illégale ne produit pas les mêmes effets qu'un arrêt du Conseil d'Etat : il n'annule pas la convention collective de travail mais l'écarte, en application de l'article 159 de la Constitution ; autrement dit, il n'a d'autorité qu'entre les parties et ne

¹ La qualité de barémisé conditionne aussi, dans le secteur bancaire, l'octroi d'une indemnité de stabilité d'emploi (voy. C. trav. Bruxelles, 3 mai 2023, *J.T.T.*, 2024, p. 11).

² C.E., 12 avril 1989, n° 32.348, *R.C.J.B.*, 1991, p. 651 et note M. LEROY, « Un revirement attendu : la nature des conventions collectives de travail » ; C.E., 14 juin 1995, n° 53.713 et, du même jour, n° 53.715. Seules restent encore incertaines la nature juridique des dispositions obligatoires de ces mêmes conventions collectives et celle des conventions conclues en dehors d'un organe partiaire. Cons. J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, 2^e éd., Bruxelles, Larcier, 2018, pp. 115-120.

³ Art. 26 de la loi du 5 décembre 1968.

⁴ C. const., 19 mai 1993, n° 37/93, B.8, *cette revue*, 1993, p. 938.

fait pas disparaître la norme critiquée de l'ordonnancement juridique. Pour le surplus, le contrôle des deux types de juridictions est identique⁵.

3. Saisie à deux reprises d'un litige résultant du fait que l'employeur s'opposait à la présentation, par une organisation syndicale, d'employés non barémisés pour constituer la délégation syndicale d'une entreprise, la cour du travail de Mons y a vu une violation des articles 10 et 11 de la Constitution. Elle considère en outre que la disposition litigieuse empêche une partie des travailleurs syndiqués (les non barémisés) d'être représentés auprès de l'employeur par la délégation syndicale, ce qui lui paraît contraire à la convention collective de travail n° 5 du Conseil national du travail et porter atteinte à la liberté d'association. Elle estime également que l'impossibilité pour les travailleurs syndiqués non barémisés d'être électeurs et éligibles entrave le droit de négociation collective⁶. Pour ces raisons, elle tient la convention collective pour partiellement nulle, annule l'élection et ordonne qu'elles soient organisées en tenant compte des employés non barémisés.

Le pourvoi qui a donné lieu à l'arrêt annoté invoque essentiellement la violation de plusieurs dispositions de la Constitution, de la loi du 5 décembre 1968, de diverses dispositions de droit national et supranational protégeant la liberté d'association et de la convention collective litigieuse sur le statut de la délégation syndicale du secteur des fabrications métalliques.

La Cour de cassation rejette chacun des moyens, pour des motifs différents. Le premier moyen, dans ses quatre première branches, repose entre autres sur la considération que le juge a statué sur les droits subjectifs des candidats évincés par l'employeur. Selon le demandeur, l'article 159 de la Constitution, qui permet au juge d'opérer un contrôle de légalité des règlements, ne s'applique pas aux conventions collectives de travail. Le contrôle de légalité n'est selon lui autorisé que par l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968, mais ne peut s'exercer qu'au regard des dispositions dotées d'un effet direct horizontal. Or la cour de Mons a effectué ce contrôle à l'égard des articles 10 et 11 de la Constitution, qui n'ont d'effet que vertical, ce qui doit conduire à la cassation. La Cour a détrompé le demandeur : le contrôle de conformité des conventions collectives de travail est non seulement exercé sur la base de l'article 159 de la Constitution mais peut aussi s'opérer vis-à-vis des dispositions sans effet direct horizontal. Les autres arguments de la partie demanderesse sont rejetés soit parce qu'ils sont dénués d'intérêt et insusceptibles d'entraîner la cassation soit parce qu'ils sont irrecevables.

⁵ Sur l'étendue du contrôle de légalité susceptible d'être opéré par les juridictions du travail, voy. J.-F. NEVEN et P. JOASSART, « Le contrôle de légalité des conventions collectives de travail », in J.-Ph. Cordier (coord.), *Les 40 ans de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail*, Bruxelles, Bruylant, 2008, pp. 86-104, n° 26 à 50.

⁶ C. trav. Mons, 5 septembre 2014, RG 2013/AM/102, et 15 mars 2019, *J.T.T.*, 2020, p. 350.

4. Un conflit très semblable s'est déroulé à la même époque devant les juridictions anversoises. La cour du travail d'Anvers avait, elle aussi, considéré que la convention collective de travail était discriminatoire. Le 12 décembre 2022, sur le pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation casse l'arrêt attaqué, qu'elle ne juge pas légalement motivé⁷.

A la différence de l'affaire montoise, l'existence d'un droit subjectif et la compétence des juridictions judiciaires avaient été contestées devant les juges du fond. Le pourvoi plaçait donc le débat sur le terrain de la compétence des juridictions judiciaires et contestait le pouvoir de celles-ci d'arbitrer un conflit d'intérêt, autrement nommé conflit collectif. L'article 578, 3°, du Code judiciaire confie au tribunal du travail les « contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives de travail ». Il ne lui confie pas l'arbitrage des conflits collectifs. C'est ce que confirme la Cour dans son arrêt du 12 décembre 2022. Les tribunaux du travail ne sont compétents que pour connaître des conflits « de droit », ceux qui portent sur un droit individuel et subjectif ; ils sont sans pouvoir pour trancher un conflit d'intérêt, celui qui oppose une collectivité de travailleurs à un employeur et qui vise à modifier le droit existant. Ils ne peuvent être saisis d'une demande tendant à faire modifier une convention collective de travail existante ou à en conclure une nouvelle. Une telle demande ne relève pas de leur juridiction et le conflit ne peut trouver sa solution qu'à l'issue d'une négociation collective.

Dans ce même arrêt, la Cour a dit que le caractère individuel ou collectif d'un litige relatif à l'application d'une convention collective de travail n'est pas déterminé par l'objet de la demande tel qu'il est défini par le demandeur, mais par « l'objet véritable et direct » du litige⁸. Au vu des constatations du juge du fond, il apparaît que la procédure ne tend pas réellement à faire respecter des droits subjectifs individuels issus d'une convention collective de travail conclue par les organisations présentes à la cause. Au contraire, derrière cette demande de déclarer nuls certains passages de la convention collective au motif qu'ils seraient discriminatoires se cache une demande tendant à une modification fondamentale de celle-ci, à savoir une adaptation de la taille et de la composition de la délégation syndicale. À défaut de violation d'un droit subjectif, le juge devait conclure qu'il s'agit non d'un conflit de droit mais d'un conflit collectif et se déclarer sans pouvoir de le juger.

5. Dans l'affaire montoise, l'employeur ne mettait pas en discussion l'existence d'un droit subjectif des salariés non barémisés, ni par voie de conséquence le pouvoir de juridiction des juridictions judiciaires. Son argumentation devant le juge du fond, et par suite le pourvoi, eussent-ils été formulés autrement, la Cour de cassation aurait sans doute conclu comme en 2022 : l'objet véritable et direct du litige dont la cour de Mons était

⁷ Cass., 12 décembre 2022, *R.C.J.B.*, 2024, pp. 385 et note F. Kéfer.

⁸ Pour plus de développements sur ce concept, cons. F. KÉFER, « Convention collective de travail, conflit collectif et pouvoir juridictionnel », *R.C.J.B.*, 2024, p. 392 et s, spéc. pp. 408-411, n° 23-25 et réf. citées.

saisie n'est pas un conflit de droit mais un conflit d'intérêt, par lequel les organisations syndicales entendent obtenir une modification d'une convention collective de travail qu'elles ont elles-mêmes conclues ; ce conflit ne peut trouver sa solution que dans une renégociation de la convention collective de travail.

Fabienne Kéfer

Professeur ordinaire à l'ULiège