

LOI ANTI-DISCRIMINATION. — Action en cessation. — Licenciement moyennant indemnité antérieure à l'intente-ment de l'action en cessation.

ANTI-DISCRIMATIEWET. — Vordering tot stopzetting. — Ontslag mits een vergoeding voorafgaandelijk het aanhangig maken van de vordering tot stopzetting.

Cour trav. Bruxelles (2^e ch.), 3 X 1 2016

Siég. : Mme B.(...) (cons.), MM. V.(...) et V.M.(...) (cons. soc).

Min. publ. : Mme M.(...) (subst. gén.).

Plaid. : MM^K S.(...) *loco* V.(...) et W.(...).

(M. c. s.a. E(...) — R.C. n° 2016/AM/434).

L'action en cessation fondée sur la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 est dépourvue d'objet dans le cas où l'acte dont la cessation est demandée a été définitivement accompli.

La décision de licencier immédiatement, notifiée au travailleur clairement et sans vice de volonté, met fin au contrat de travail. C'est toujours le cas, même lorsque le congé a été donné à un travailleur protégé, sans que le motif grave qui doit le justifier ait été reconnu préalablement par la juridiction du travail; ce licenciement est illicite mais a produit ses effets définitifs.

De vordering tot stopzetting gesteund op de anti-discriminatiewet van 10 mei 2007 heeft geen voorwerp wanneer de handeling waarvan de stopzetting wordt gevorderd definitief voorbij is.

De beslissing tot onmiddellijk ontslag, ter kennis gegeven aan de werknemer en zonder wilsgebrek, beëindigt de arbeidsovereenkomst. Zulks is steeds het geval, zelfs wanneer het ontslag werd gegeven aan een beschermde werknemer, zonder dat de dringende reden die het ontslag moet rechtvaardigen vooraf erkend werd door het arbeidsrecht. Dat ontslag is onwettig, maar heeft zijn definitieve gevolgen.

I. — Les faits.

Les faits ont été fort bien exposés par l'ordonnance dont appel. La cour du travail y renvoie les parties, se limitant à synthétiser les faits nécessaires au soutien de sa décision.

M. a été engagé par E(...) à partir du (...)2015 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de cadre. Il était occupé au sein du service informatique.

Lors des élections sociales de 2012, il a été élu délégué suppléant au Conseil d'entreprise. Il est devenu délégué effectif au sein du Conseil à partir d'octobre 2015, suite au départ d'un représentant effectif.

Le service informatique au sein duquel M. était occupé a fait l'objet d'une restructuration en 2014. Jusqu'en (...)2015, des échanges ont eu lieu entre les parties au sujet d'une nouvelle affectation pour M.

Par une lettre du (...)2015, faisant suite à un entretien du même jour, E(...) a notifié à M. sa décision de rompre le contrat de travail le jour même. Elle lui a payé une indemnité de rupture tenant compte de sa protection en tant que membre du Conseil d'entreprise, soit une indemnité correspondant à 42 mois de rémunération, telle que calculée par E(...).

II. — L'ordonnance du président du tribunal du travail.

M. a demandé au président du tribunal du travail francophone de Bruxelles : « — de constater que la décision d'E(...) de licencier M. est un acte de discrimination directe cri raison de la conviction syndicale pris en matière d'acte de licenciement tel que cité par l'article 5, § 2, 3°, de la loi du 10 mai 2007 tenant à lutter contre certaines formes de discrimination ;

5 — partant, de constater l'illicéité de l'acte unilatéral de licenciement du 18 (...)2015 ;

» — d'ordonner la cessation des effets de cet acte nul, à savoir :

» (...) ».

Par une ordonnance du 11 avril 2016, le président du tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré la demande irrecevable et en a débouté M.

III. — La procédure devant la cour du travail.

M. a fait appel le (...) 2016 de l'ordonnance prononcée par le président du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 11 avril 2016.

V. — Examen de la contestation.

1. — ta demande de cessation.

C'est à juste titre que le président du tribunal du travail a déclaré la demande irrecevable à défaut d'objet.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

a.M. fonde sa demande sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, lue conjointement avec la législation internationale — la convention n° 111 de l'O.I.T. — et européenne—l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et la directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne du 27 novembre 2000.

La loi du 10 mai 2007 interdit toute forme de discrimination dans les relations de travail (article 14 de la loi), notamment en matière de licenciement (article 5, § 2, 3°, de la loi). Il y a lieu d'entendre par discrimination toute distinction fondée sur l'un des critères protégés, à moins que cette distinction soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (articles 7 et 9 de la loi). Parmi les critères protégés figure la conviction syndicale (article 3 de la loi, tel qu'il a été complété par la loi du 30 décembre 2009).

En vertu de l'article 20, § 1^{er}, de la loi du 10 mai 2007, à la demande de la victime de la discrimination, le président du tribunal du travail peut constater l'existence de la discrimination et ordonner la cessation d'un acte constituant un manquement aux dispositions de la loi.

b.Il découle de la nature de l'action en cessation, qui consiste à agir en justice dans le but de faire cesser un acte, que cette action est dépourvue d'objet dans le cas où l'acte dont la cessation est demandée a été définitivement accompli (Cass., 4 septembre 1969, www.cass.be).

En l'espèce, E(...) a notifié à M. sa décision de le licencier avec effet immédiat le 18 (...)2015. Le contrat de travail a effectivement pris fin à cette date.

La décision de licencier immédiatement, notifiée au travailleur clairement et sans vice de volonté, met fin au contrat de travail. C'est toujours le cas, même lorsque le congé a été donné à un

travailleur protégé, sans que le motif grave qui doit le justifier ait été reconnu préalablement par la juridiction du travail (Cass., 19 février 1990, *Pas.*, p. 437 ; Cass., 12 septembre 1988, *Pas.*, p. 41).

Le licenciement de M. est donc consommé. Dès lors, l'action en cessation qui tend à le faire cesser est sans objet. Pour ce motif, l'action est irrecevable.

c. M. fait valoir que le licenciement notifié le 18 (...)2015 est nul. Il demande dès lors à la cour du travail d'ordonner la cessation des effets d'un acte nul.

En vertu de l'article 15 de la loi du 10 mai 2007, « Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi (...) ».

L'article 4, 3°, de la loi précise que par « dispositions », il faut entendre, pour l'application de la loi :

« les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale ». La décision unilatérale de licencier n'entre dans aucune de ces catégories. H ne s'agit dès lors pas d'une « disposition » susceptible d'être annulée sur la base de l'article 15 de la loi du 10 mai 2007.

S'inspirant du droit civil, M. fait valoir que le licenciement, contraire selon lui à l'interdiction de discriminer contenue dans la loi du 10 mai 2007, est frappé de nullité absolue qui opère rétroactivement, de sorte que cet acte ne peut avoir aucun effet juridique.

La cour du travail partage l'avis exprimé par le ministère public, conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation déjà citée, selon lequel la manifestation claire et valablement exprimée de la volonté d'une partie de mettre fin au contrat de travail a pour effet de rompre celui-ci. Si cette volonté va à l'encontre de la loi, le licenciement est illicite, ce qui peut avoir certaines conséquences juridiques. Il n'en reste pas moins que cette volonté a été exprimée et a produit ses effets, à savoir la rupture du contrat de travail.

VI. — Décision de la cour du travail.

Pour ces motifs

:

La cour,
Statuant après avoir entendu les parties,
Après avoir entendu l'avis du ministère public ;
Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; confirme le dispositif de l'ordonnance attaquée ;