

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.05.0030.N,

RADIO ATLANTIS NOORD-LIMBURG, association sans but lucrative,

Me Willy Van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation,

contre

K. P.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre un arrêt rendu le 12 octobre 2004 par cour du travail d'Anvers.

La demanderesse présente un moyen dans sa requête.

Le président de section Robert Boes a fait rapport.

L'avocat général Anne De Raeve a conclu.

II. Le moyen de cassation

Dispositions légales violées

- *articles 1108, 1984, 1985, 1987, 1991 à 1997 inclus, 1998, 1236 et 1237 du Code civil ;*
- *articles 32, 3°, 35 et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *article 149 de la Constitution coordonnée.*

Décision et motifs critiqués

Statuant par la décision attaquée sur la demande du défendeur, la cour du travail déclare l'appel de la demanderesse recevable mais non fondé. Elle confirme le jugement rendu le 27 novembre 2003 par le tribunal du travail de Tongres condamnant la demanderesse à payer au défendeur l'indemnité de congé réclamée et à lui remettre tous les documents sociaux et fiscaux requis sous peine d'astreinte et condamne la demanderesse aux dépens de la procédure d'appel. Elle fonde sa décision notamment sur les motifs suivants :

"1.

La (cour du travail) est tenue de se prononcer dans un premier temps sur la question de savoir si le congé a été régulièrement donné par une personne régulièrement mandatée à cette fin et sur son incidence en l'espèce.

(...)

4.

En l'espèce, la lettre notifiant le congé pour motif grave au (défendeur) émane de monsieur P. D., préposé du (secrétariat social) s.a. SAP.

(Le défendeur) conteste que cette personne ou la s.a. SAP aurait été mandatée pour le licencier.

Il incombe à la personne qui invoque l'existence d'un mandat dont la régularité est contestée d'apporter la preuve de ce mandat (comp. B. Tilleman, 'Lastgeving', A.P.R., Deurne, Kluwer, 1997, 94, n° 172).

Ainsi, en l'espèce, la demanderesse était/est tenue de prouver qu'elle a régulièrement mandaté la s.a. SAP ou son préposé P. D. pour licencier (le défendeur).

5.

La (cour du travail) considère que cette preuve n'est pas apportée.

(Elle) se réfère à cet égard aux motifs judiciaires énoncés par les premiers juges dans le jugement dont appel qu'elle s'approprie en les suppléant des considérations suivantes, dans la mesure où elles ne sont pas contradictoires.

6.

Les statuts de (la demanderesse) disposent d'une manière générale que le conseil d'administration peut, sous sa propre responsabilité, investir le comité de gestion, composé du président du conseil d'administration, des présidents des diverses commissions ou des commissions constituées en son sein, du pouvoir d'accomplir des actes et des missions déterminées.

(...)

Ainsi, le principe de la cession de compétences par le conseil d'administration au président de l'a.s.b.l. est statutairement réglé.

Toutefois, ce principe de la cession des compétences, y compris le pouvoir de licencier du personnel, n'est pas concrètement développé dans les statuts.

8.

Avant de statuer définitivement au fond, le tribunal du travail a autorisé (la demanderesse) à apporter la preuve testimoniale du fait 'que le congé pour motif grave notifié au (défendeur) le 19 octobre 1998 à l'intervention du

secrétariat social s.a. SAP, relève d'un mandat expressément consenti par (la demanderesse) et ses organes légaux'.

Toutefois, il ne ressort pas des témoignages reçus que le conseil d'administration de (la demanderesse) aurait mandaté monsieur D., préposé de la s.a. SAP, pour licencier (le défendeur), bien au contraire.

(...)

Il ressort clairement de ces déclarations que monsieur J., président de (la demanderesse), a été mandaté par le conseil d'administration de (la demanderesse) pour procéder à ce licenciement.

En outre, il ressort manifestement des témoignages de P. et de D. que, si elle a agi sur l'ordre de monsieur J., la s.a. SAP n'avait pas connaissance d'un mandat confié à cette fin par le conseil d'administration de (la demanderesse).

L'intervention d'un secrétariat social 'sur l'ordre' d'un président d'une a.s.b.l. n'implique pas nécessairement que cette intervention résulte d'un éventuel mandat par le conseil d'administration de l'a.s.b.l.

Si monsieur J., en sa qualité de mandataire, a donné un ordre à la s.a. SAP en exécution d'un mandat directement reçu du conseil d'administration de (la demanderesse), il n'en résulte pas nécessairement que la s.a. SAP a été mandatée indirectement par ce même conseil d'administration.

Le mandat ne se forme que par l'acceptation du mandataire (article 1984 du Code civil).

Dès lors qu'il ne savait pas qu'il était mandaté par le conseil d'administration de (la demanderesse), monsieur D., préposé de la s.a. SAP, n'a pu accepter ce mandat et, en conséquence, n'a pas été investi de ce mandat.

Comme les premiers juges l'ont judicieusement décidé, il ressort incontestablement des éléments de fait produits que le mandat [pour licencier (le défendeur)] a été donné au président de l'a.s.b.l., monsieur J., et non à monsieur D., préposé de la s.a. SAP.

9.

Le conseil d'administration, l'organe de (la demanderesse) compétent en matière de licenciement, ayant mandaté son président, monsieur J., du licenciement litigieux, il ne peut être admis que ce mandataire (monsieur J.) a ensuite régulièrement chargé la s.a. SAP d'un même mandat, comme (la demanderesse) tente en vain de le faire valoir dans ses conclusions d'appel.

10.

La confirmation, à tout le moins tacite, de l'intervention du secrétariat social alléguée par (la demanderesse) n'est pas susceptible de réduire à néant l'existence et les effets du vice de forme qui entache la lettre de congé.

L'application du principe général de droit civil suivant lequel la confirmation par le mandataire a en principe un effet rétroactif jusqu'à la date de l'acte contesté, est écartée par la règle particulière impérative de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui dispose (notamment) que le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis lorsque le fait qui l'a justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins (article 35, alinéa 3).

C'est à bon droit que les premiers juges ont relevé à cet égard que (la demanderesse) n'apporte pas la preuve de ce que la confirmation en question a été faite avant l'expiration du délai de trois jours ouvrables précité (voir : Trib. trav. Anvers, 15 juin 1998, Chron. Dr. Soc., 1998, 510).

Il ressort des éléments produits que le conseil d'administration de (la demanderesse), l'organe compétent en matière de licenciement, a pris connaissance des manquements graves reprochés au (défendeur) au cours de la réunion du conseil d'administration fixée par le président au 16 octobre 1998.

Il n'existe toutefois aucune preuve de la confirmation du licenciement par le conseil d'administration de (la demanderesse) ou par son mandataire effectif, le président de l'a.s.b.l., monsieur J., dans les trois jours ouvrables suivant l'information du 16 octobre 1998 concernant les manquements reprochés au (défendeur).

La confirmation d'un acte juridique unilatéral devant être accompli dans un délai légal, tel le congé pour motif grave non valide, n'est régulière que si elle est faite en temps utile, c'est-à-dire avant l'expiration du délai prescrit (...).

En l'espèce, la confirmation n'a pas eu lieu dans les délais.

11.

La (cour du travail) ne se rallie pas à la thèse de (la demanderesse) suivant laquelle (le défendeur) ne peut plus contester la régularité du congé donné par une personne non mandatée à cette fin par le motif qu'il n'a émis aucune protestation à cet égard immédiatement après son licenciement et qu'il n'a invoqué l'irrégularité qu'après l'introduction de la procédure devant les juridictions du travail.

Il incombe à l'employeur qui envisage d'infliger la sanction la plus lourde – le congé d'un travailleur pour motif grave – d'agir avec prudence et précaution et (notamment) de veiller à la régularité formelle du licenciement.

Le travailleur n'est pas tenu d'attirer l'attention de l'employeur au moment du licenciement sur les éventuelles irrégularités qui entachent le congé pour motif grave (dans l'hypothèse où il aurait déjà évalué à ce moment, en tout ou en partie, les conséquences de ces vices) et de permettre ainsi à l'employeur de régulariser l'acte.

La thèse opposée est absurde.

Suivant (la cour du travail), le travailleur peut contester à tout moment la régularité du congé donné et n'utiliser les moyens qu'il juge nécessaire à cette fin – y compris la contestation de la régularité du mandat de la personne qui a procédé au licenciement – qu'après l'introduction d'une procédure contre l'employeur devant les juridictions du travail.

Le défaut de protestation de la part du travailleur licencié immédiatement après le licenciement ne réduit pas à néant l'irrégularité du licenciement.

12.

Pour autant que de besoin, (la cour du travail) relève qu'en recevant la lettre de congé du 19 octobre 1998 émanant de monsieur D., préposé de la

s.a. SAP, (le défendeur) pouvait raisonnablement supposer que (la demanderesse) manifestait ainsi la volonté de mettre fin à leur contrat de travail.

Ceci peut également être déduit des événements qui ont suivi.

En effet, le 20 octobre 1998, le jour même de la réception de la lettre de congé, (le défendeur) – qui était en congé jusqu'au 22 octobre 1998 – a contesté le contenu de la lettre par un envoi recommandé à la poste adressé à (la demanderesse) ('Radio Atlantis, à l'attention de monsieur W. J.' et l'adresse) annonçant également la prise de mesures en justice [pièce 9 du (défendeur)].

Il y fut répondu par l'envoi d'un formulaire C4 daté du 26 octobre 1998 précisant qu'il a été mis fin à l'occupation pour motif grave le 19 octobre 1998 [pièce 10 du (défendeur)].

(Le défendeur) a ainsi su avec certitude que (la demanderesse) mettait fin à leur contrat de travail.

13.

Se référant aux considérations reproduites ci-avant, (la cour du travail) considère que le congé pour motif grave du 19 octobre 1998 a été notifié par une personne non mandatée à cette fin et, en conséquence, non compétente pour le faire.

Ainsi, la résiliation immédiate du contrat de travail est irrégulière.

L'irrégularité de la résiliation étant imputable à (la demanderesse), (le défendeur) a droit une indemnité de congé.

(Il) peut se prévaloir de l'indemnité de congé réclamée (dont le calcul n'est pas contesté).

14.

Eu égard à ces considérations et appréciations, les autres allégations des parties et l'offre de preuve émise par (la demanderesse) sont dénuées de pertinence et sont, en tant que telles, écartées par (la cour du travail).

Ainsi, la cour du travail considère qu'il ressort des témoignages reçus par le tribunal du travail non que le conseil d'administration de la demanderesse aurait mandaté monsieur D., préposé de la s.a. SAP, pour licencier le défendeur

(arrêt, page 13, dernier alinéa) mais que monsieur J., président de la demanderesse, a été chargé de ce mandat.

Elle considère ensuite qu'il ressort manifestement des témoignages de P. et de D. que la s.a. SAP a agi sur l'ordre de monsieur J. (arrêt, page 14, antépénultième alinéa) et constate que monsieur J., en sa qualité de mandataire, "a donné un ordre à la s.a. SAP" en exécution d'un mandat directement reçu du conseil d'administration de la demanderesse.

Elle décide ensuite qu'il ne résulte pas nécessairement du mandat directement donné par monsieur J. à la s.a. SAP que la s.a. SAP a été mandatée indirectement par le conseil d'administration de la demanderesse, dès lors que le mandat ne se forme que par l'acceptation du mandataire et que, ne sachant pas qu'il était mandaté par le conseil d'administration de la demanderesse, (monsieur D., préposé de) la s.a. SAP n'a pu accepter ce mandat et, en conséquence, "n'en a pas été investi".

Constatant à nouveau que le conseil d'administration, l'organe de la demanderesse compétent en matière de licenciement, a mandaté son président, monsieur J., pour procéder au licenciement litigieux, la cour du travail décide qu'il ne peut être admis que ce mandataire (monsieur J.) a ensuite régulièrement chargé la s.a. SAP d'un même mandat.

La cour du travail considère en outre que la confirmation du licenciement par le conseil d'administration de la demanderesse ou par son mandataire effectif, le président J., n'a pas eu lieu dans les délais, à savoir dans les trois jours ouvrables suivant l'information du conseil d'administration le 16 octobre 1998 des manquements reprochés au défendeur, de sorte que la confirmation, à tout le moins tacite, de l'intervention du secrétariat social alléguée par la demanderesse n'est pas susceptible de réduire à néant l'existence et les effets du vice de forme qui entache la lettre de congé.

Elle écarte également la thèse de la demanderesse suivant laquelle le défendeur ne peut plus contester la régularité du congé donné par une personne non mandatée à cette fin par le motif qu'il n'a émis aucune protestation à cet égard immédiatement après son licenciement et qu'il n'a invoqué l'irrégularité qu'après l'introduction de la procédure devant les juridictions du travail.

Finally, elle considère qu'en recevant la lettre de congé du 19 octobre 1998 émanant de monsieur D., préposé de la s.a. SAP, le défendeur pouvait raisonnablement supposer que la demanderesse manifestait ainsi la volonté de mettre fin à leur contrat de travail et que, par l'envoi du formulaire C4 daté du 26 octobre 1998 précisant qu'il a été mis fin à l'occupation pour motif grave le 19 octobre 1998, le défendeur a ainsi su avec certitude que la demanderesse mettait fin à leur contrat de travail.

Griefs

1. Première branche

1.1. En vertu de l'article 1236 du Code civil, une obligation peut être acquittée par toute personne qui y est intéressée ou même par un tiers qui n'y est point intéressé, pourvu que ce tiers agisse au nom et en l'acquit du débiteur, ou que, s'il agit en son nom propre, il ne soit pas subrogé aux droits du créancier.

En vertu de l'article 1237 du même code, l'obligation de faire ne peut être acquittée par un tiers contre le gré du créancier, lorsque ce dernier a intérêt qu'elle soit remplie par le débiteur lui-même.

Il suit de ces dispositions que, sauf dans les cas d'exclusion qu'elles prévoient, l'obligation de faire peut en principe être acquittée par un tiers.

Conformément aux articles 1^{er}, alinéa 1^{er}, et 1984 du Code civil, le mandat ou la procuration est un acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour le mandant et en son nom.

Les règles consacrées par les articles 1236 et 1237 du Code civil sont également applicables à l'obligation de faire qui fait l'objet d'un mandat.

Ni les articles 1984, 1985 et 1987 du Code civil, ni les articles 1991 à 1997 inclus du même code, qui règlent les obligations du mandataire, considérés séparément ou conjointement, n'interdisent au mandataire de charger un tiers de son mandat.

Plus spécialement, l'article 1994, 1°, du Code civil qui dispose que le mandataire répond de celui qu'il s'est substitué dans la gestion quand il n'a pas reçu le pouvoir de se substituer quelqu'un, règle uniquement la responsabilité du mandataire et ne porte pas atteinte au droit du mandataire de se substituer un tiers, en application des articles 1236 et 1237 du Code civil, pour exécuter les obligations auxquelles il est engagé en raison du mandat.

1.2. Dans ses conclusions régulièrement déposées au greffe de la cour du travail, la demanderesse a fait valoir que la s.a. SAP, le secrétariat social chargé de la gestion des affaires du personnel de la demanderesse, a eu l'ordre de monsieur J., lui-même mandaté par le conseil d'administration, de rédiger et de notifier "la lettre de congé pour motif grave".

Après avoir constaté que le conseil d'administration, l'organe de la demanderesse compétent en matière de licenciement, a mandaté son président, monsieur J., du licenciement litigieux, la cour du travail décide qu'il ne peut être admis que ce mandataire, monsieur J., a ensuite régulièrement chargé la s.a. SAP du même mandat.

En statuant ainsi, sans constater que l'obligation de monsieur J., en sa qualité de mandataire (du conseil d'administration) de la demanderesse, constitue une de ces obligations de faire qui ne peuvent être acquittées par un tiers (violation des articles 1236 et 1237 du Code civil), la cour du travail viole les articles 1984, 1985, 1987, 1991 à 1997 inclus, du Code civil qui n'interdisent pas au mandataire de charger un tiers de son mandat et en décidant sur cette base que le congé pour motif grave du 19 octobre 1998 a été notifié par une personne non mandatée à cette fin et, en conséquence, non compétente pour le faire et que, la résiliation immédiate du contrat de travail étant irrégulière et l'irrégularité de la résiliation étant imputable à la demanderesse, le défendeur peut se prévaloir d'une indemnité de congé, elle viole également les articles 35 et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il s'ensuit que l'arrêt attaqué ne déboute pas légalement la demanderesse de son appel ni ne confirme légalement le jugement rendu en première instance par le tribunal du travail (violation des articles 1236, 1237, 1984, 1985, 1987,

1991 à 1997 inclus, du Code civil, 35 et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

2. Deuxième branche

2.1. *Avant de négocier avec un mandataire, le tiers peut, mais ne doit pas, demander la production de la procuration pour se convaincre de l'existence du mandat.*

S'il s'en abstient, notamment parce qu'il est suffisamment certain de l'existence et de l'étendue du mandat, le tiers est tenu, au cas où le mandant nierait ultérieurement avoir donné le mandat, d'apporter la preuve de ce mandat par toutes voies de droit et il ne peut nier ultérieurement l'existence du mandat lorsque ni le mandant ni le mandataire ne contestent celui-ci.

2.2. *Il ressort de la requête d'appel régulièrement déposée le 24 décembre 2003 par la demanderesse au greffe de la cour du travail ainsi que de ses conclusions régulièrement déposées le 1^{er} juillet 2004 au même greffe qu'elle n'a jamais contesté mais a toujours explicitement allégué devant la cour du travail qu'elle a mandaté "le secrétariat social SAP" pour licencier le défendeur et qu'en conséquence, "le secrétariat social SAP" a agi en qualité de mandataire lors du licenciement du défendeur. La cour du travail reproduit dans l'arrêt attaqué cette allégation invoquée par la demanderesse à l'encontre du jugement du premier juge. Il ne ressort pas de cette constatation de la cour du travail que "le secrétariat social SAP" aurait contesté le mandat donné par la demanderesse.*

La cour du travail considère qu'il ressort des éléments de fait produits que le mandat pour licencier le défendeur a été donné "au président de l'a.s.b.l. (c'est-à-dire au président de l'a.s.b.l. que la demanderesse constitue), monsieur J., et non à monsieur D., préposé de la s.a. SAP", qu' "(il) ne peut être admis que ce mandataire (monsieur J.) a ensuite régulièrement chargé la s.a. SAP du même mandat" et qu'en conséquence, "l'acte juridique unilatéral non valide" du licenciement du défendeur pour motif grave n'a pas été confirmé en

temps utile, à savoir dans les trois jours ouvrables suivant l'information concernant les manquements reprochés au défendeur.

Elle énonce ensuite qu'elle ne se rallie pas à la thèse de la demanderesse suivant laquelle le défendeur ne peut plus contester la régularité du congé donné par une personne non mandatée à cette fin par le motif qu'il n'a émis aucune protestation à cet égard immédiatement après son licenciement et qu'il n'a invoqué l'irrégularité qu'après l'introduction de la procédure devant les juridictions du travail.

En statuant sur la base de ces considérations, sans constater en l'espèce que le défendeur a demandé à (monsieur D.), préposé de la s.a. SAP, de produire la procuration pour se convaincre de l'existence du mandat ni même examiner si le défendeur a contesté l'existence du mandat de (monsieur D.), préposé de la s.a. SAP, dans un délai raisonnable, la cour du travail ne décide pas légalement que le défaut de protestation de la part du travailleur licencié immédiatement après le licenciement ne réduit pas à néant l'irrégularité du licenciement (violation des articles 1984, 1985 et 1987 du Code civil) et ne décide pas légalement que le congé pour motif grave du 19 octobre 1998 a été notifié par une personne non mandatée à cette fin et, en conséquence, non compétente pour le faire, ni que la résiliation immédiate du contrat de travail est irrégulière et qu'en conséquence, l'irrégularité de la résiliation étant imputable à la demanderesse, le défendeur a droit une indemnité de congé (violation des articles 35 et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Il s'ensuit que l'arrêt attaqué ne déboute pas légalement la demanderesse de son appel ni ne confirme légalement le jugement rendu en première instance par le tribunal du travail (violation des articles 1984, 1985, 1987, du Code civil, 35 et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

(...)

III. La décision de la Cour

Quant à la première branche :

1. Il suit de l'article 1994 du Code civil, qui dispose que le mandataire répond de celui qu'il s'est substitué dans la gestion, que le mandant peut autoriser le mandataire à se faire représenter ou assister dans l'exécution du mandat.

Cette autorisation peut être tacite.

2. L'arrêt, qui ne constate pas que le président de l'a.s.b.l. mandaté par le conseil d'administration de la demanderesse pour licencier le défendeur n'était pas autorisé à se faire représenter, ne décide pas légalement que le mandataire ne peut se faire représenter par le secrétariat social dans l'exécution du mandat.

3. En décidant que le secrétariat social n'était pas mandaté pour licencier le défendeur et qu'en conséquence le congé est irrégulier, l'arrêt viole les dispositions légales citées au moyen, en cette branche.

4. Le moyen, en cette branche, est fondé.

Quant à la deuxième branche :

5. Tout travailleur licencié par écrit par le mandataire de l'employeur, au nom et pour le compte de l'employeur, a le droit de demander la production de la procuration pour se convaincre de l'existence du mandat.

Il n'est toutefois pas obligé de le faire.

S'il s'en abstient et ne se présente plus au travail, comme le ferait toute personne réellement licenciée, il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, sauf dans un délai raisonnable, lorsque ni le mandant ni le mandataire ne contestent celui-ci.

6. L'arrêt décide que le défendeur pouvait encore contester le mandat donné au secrétariat social pour le licenciement après l'introduction de la

procédure à l'égard de la demanderesse, c'est-à-dire plus de six mois après l'envoi de la lettre de congé adressée par le secrétariat social au nom de la demanderesse.

L'arrêt décide qu'il ne résulte pas du défaut de protestation de la part du défendeur immédiatement après le licenciement qu'il y a lieu d'admettre l'existence du mandat du secrétariat social et ce, nonobstant le défaut de contestation à cet égard par le mandant ou le mandataire.

7. En décidant que le secrétariat social n'était pas mandaté pour licencier le défendeur et qu'en conséquence le congé est irrégulier, l'arrêt viole les dispositions légales citées au moyen, en cette branche.

8. Le moyen, en cette branche, est fondé.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué ;

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

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause devant la cour du travail de Bruxelles.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Robert Boes, les conseillers Ghislain Dhaeyer, Greta Bourgeois, Ghislain Londers et Eric Dirix, et prononcé en audience publique du six février deux mille six par le président de section Robert Boes, en présence de l'avocat général Anne De Raeve, avec l'assistance du greffier adjoint délégué Johan Pafenols.

Traduction établie sous le contrôle du président de section Philippe Echement et transcrite avec l'assistance du greffier Jacqueline Pigeolet.

Le greffier,

Le président de section,