

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.12.0019.N

BRUCAR, s.p.r.l.,

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

contre

B. D. P.

Me Huguette Geinger, avocat à la Cour de cassation.

I. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 8 juin 2011 par la cour du travail de Gand.

Le 11 février 2014, l'avocat général Henri Vanderlinden a déposé des conclusions au greffe.

Le conseiller Koen Mestdagh a fait rapport.

L'avocat général Henri Vanderlinden a conclu.

II. LE MOYEN DE CASSATION

La demanderesse présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- *articles 17, 20, 26, alinéa 1^{er}, 32, 3^o et 5^o, et 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *articles 1134, plus spécialement alinéa 2, 1147 et 1148 du Code civil ;*
- *principe général du droit relatif au respect des droits de la défense, tel qu'il est notamment consacré à l'article 6.1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955 ;*
- *article 774, alinéa 2, du Code judiciaire.*

Décisions et motifs critiqués

Par la décision attaquée, la cour du travail déclare l'appel recevable mais non fondé. Elle confirme toutes les décisions du jugement rendu le 27 avril 2009 par le tribunal du travail et, en conséquence, elle confirme également le jugement dans la mesure où il condamne la demanderesse à payer une indemnité de congé et à délivrer un certificat C4 rectifié et où il condamne la demanderesse aux dépens de la procédure en degré d'appel.

La cour du travail prend ces décisions par toutes les constatations et tous les motifs sur lesquels elle s'est fondée, qui sont considérés comme étant ici intégralement reproduits, et notamment par les motifs suivants :

« 5.2. Au fond :

5.2.0 (...)

5.2.1. *Suivant (la demanderesse), il est incompréhensible et c'est à tort que le premier juge a décidé qu'il ne peut être fait état de l'expiration du contrat de travail du (défendeur) pour cause de force majeure dès lors qu'au mois de janvier 2004, à la suite de l'intervention des représentants des travailleurs, elle a été mise dans l'impossibilité définitive de poursuivre l'exécution du contrat de travail et qu'à ce moment, la situation temporaire de force majeure est devenue définitive.*

5.2.2. *L'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que le contrat de travail peut prendre fin par la force majeure.*

Lorsque le contrat de travail prend fin par ce motif, aucune des parties n'est redevable d'indemnités.

La force majeure n'entraîne l'expiration du contrat de travail que lorsque la poursuite de l'exécution du contrat est devenue définitivement impossible (...).

La force majeure assortie d'effets définitifs ne met pas fin au contrat de travail automatiquement, mais seulement si le débiteur invoque celle-ci (...).

L'incendie qui s'est déclaré le 26 septembre 2001 dans les bâtiments de l'entreprise de (la demanderesse) n'a pas entraîné, en soi, l'expiration par la force majeure du contrat de travail du (défendeur).

Si (elle) avait l'intention d'invoquer avec succès l'incendie qui s'est déclaré le 26 septembre 2001 dans les bâtiments de son entreprise comme étant la cause étrangère qui mettait fin aux contrats de travail, (la demanderesse) aurait dû en prendre l'initiative à l'égard de ses travailleurs, dont (le défendeur).

(La demanderesse) a notifié à l'Office national de l'emploi qu'à la suite de cet incendie, l'exécution des contrats de travail de ses travailleurs, dont (le défendeur), était suspendue jusqu'au 31 décembre 2003 inclus pour cause de force majeure, circonstance que l'Office a immédiatement reconnue et à la suite de laquelle les travailleurs en question ont bénéficié d'allocations de chômage dans le cadre du régime de chômage temporaire.

Cela implique que, jusqu'à cette date, (la demanderesse) n'a pas invoqué la force majeure pour mettre fin aux contrats de travail de ses travailleurs, dont (le défendeur).

Par lettre du 11 février 2004, l'Office national de l'emploi a communiqué à (la demanderesse) que le régime de chômage temporaire était refusé à partir du 1^{er} janvier 2004, dès lors que (la demanderesse) avait délivré de sa propre initiative des certificats C4 à ses travailleurs, mettant ainsi fin aux contrats de travail.

Ainsi qu'il ressort de ses conclusions que (le défendeur) ne conteste pas, (la demanderesse) avait appris auparavant, et plus spécialement au cours du mois de janvier 2004, que le Fonds de fermeture des entreprises avait décidé de procéder au paiement de primes de fermeture au bénéfice de ses travailleurs.

Par lettre du 8 janvier 2004, (la demanderesse) a réagi à l'égard du Fonds de fermeture des entreprises en annonçant notamment qu'en égard à la décision d'accorder les primes de fermeture, elle considérait que ses travailleurs étaient démissionnaires.

Il ressort de la lettre du 18 février 2004, adressée par le Fonds de fermeture des entreprises au conseil de (la demanderesse), que le comité de gestion du Fonds a décidé d'assimiler la situation de force majeure pour cause d'incendie d'une durée de plus de deux ans à une de fermeture d'entreprise et que cette décision était une décision sui generis ; le Fonds a précisé à cette occasion qu'il avait procédé non au paiement d'indemnités de congé mais au paiement d'indemnités de fermeture.

Cette lettre ne révèle pas les motifs par lesquels le Fonds a décidé d'accorder des indemnités de fermeture aux travailleurs de (la demanderesse), dont (le défendeur).

En tout cas, il ne s'est pas fondé sur l'article 4, alinéa 1^{er}, de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, dès lors qu'au moment de l'octroi des primes, (la demanderesse) n'avait pas résilié les contrats de travail.

Il se pourrait que le Fonds ait fondé sa décision sur l'article 4, alinéa 5, de la loi précitée en vertu duquel le comité de gestion peut décider que l'indemnité de licenciement doit également être accordée aux travailleurs dont

l'exécution du contrat de travail est suspendue au moment de la fermeture et qui ne peuvent reprendre leur travail dans l'entreprise après cette période de suspension.

Si, dans sa lettre adressée le 8 janvier 2004 au Fonds de fermeture des entreprises, elle a annoncé qu'en égard à la décision unilatérale du Fonds, elle considérait qu'elle n'était plus redevable d'indemnités de congé et/ou de primes de fermeture, (la demanderesse) a réagi à l'égard de ses travailleurs et, plus spécialement, du (défendeur) en leur délivrant par courrier du 27 janvier 2004 des certificats C4 signés le 8 janvier 2004, fixant la date de la fin de l'occupation au 27 septembre 2001 et indiquant comme cause exacte du chômage le 'licenciement unilatéralement notifié par un tiers'.

5.2.3. Il ressort des conclusions de (la demanderesse) qu'à la suite de l'octroi par le Fonds de fermeture des entreprises des indemnités de fermeture à ses travailleurs, (la demanderesse) a considéré que tant le Fonds que les travailleurs invoquaient l'impossibilité définitive de poursuivre l'exécution des contrats de travail et, en conséquence, la force majeure qui met fin aux contrats de travail.

Ainsi qu'il a été exposé au point 5.2.2., seul le débiteur, à savoir (la demanderesse), peut invoquer l'expiration du contrat de travail du (défendeur) et de (la demanderesse) par la force majeure causée par l'incendie du 26 septembre 2001 pour se libérer de l'obligation de (poursuivre) l'occupation (du défendeur).

Il n'appartient pas au travailleur d'invoquer la force majeure pour mettre fin à son contrat de travail lorsque la cause étrangère, à savoir l'incendie du 26 septembre 2001, entraîne dans le chef de (la demanderesse) l'impossibilité définitive de remplir l'obligation d'occuper ce travailleur.

À la suite de l'incendie, il appartenait à (la demanderesse), soit d'opter pour la poursuite de ses activités, soit d'invoquer l'expiration des contrats de travail par la force majeure.

S'ils pouvaient demander à (la demanderesse) de les éclairer quant à ses intentions, les travailleurs, dont (le défendeur), ne pouvaient prendre les décisions à sa place.

Ainsi, dans la mesure où elle peut être considérée comme invoquant la force majeure définitive, la demande introduite par les travailleurs, dont (le

défendeur), auprès du Fonds de fermeture des entreprises en vue de l'octroi de primes de fermeture est dénuée de pertinence quant à la question de savoir si le contrat de travail a pris fin par la force majeure.

Le contrat de travail n'a pu davantage prendre fin par la force majeure à la suite de la décision d'un tiers, à savoir le Fonds de fermeture des entreprises, dès lors que l'indemnité accordée aux travailleurs de (la demanderesse) est 'une indemnité de fermeture sui generis'.

Le fait que, ainsi que (le défendeur) le soutient, aucune indemnité de congé n'a été allouée est dénué de pertinence dès lors qu'en cas d'expiration du contrat de travail par la force majeure – dans la mesure où celle-ci est reconnue - aucune indemnité n'est due.

En outre, le Fonds a relevé dans sa lettre du 19 février 2004 que la date de fermeture du 1^{er} octobre 2001 est étrangère à l'expiration du contrat de travail.

Ainsi, il ne résulte pas des termes du certificat C4 signé par (la demanderesse) le 8 janvier 2004 et envoyé le 27 janvier 2004, suivant lesquels la cause de l'expiration du contrat de travail est le 'licenciement unilatéralement notifié par un tiers', que l'octroi des primes de fermeture par le Fonds doit être considéré ou revient à invoquer la force majeure définitive qui met fin au contrat de travail.

Dès lors que (la demanderesse) n'a pas davantage invoqué l'expiration du contrat de travail par la force majeure le 8 janvier 2004, alors qu'elle avait connaissance du paiement des primes de fermeture, il ne peut être fait état d'une expiration par ce motif.

5.2.4. La demande introduite par les travailleurs, dont (le défendeur), en vue de l'octroi des primes de fermeture ne peut davantage être considérée comme un acte duquel il y a lieu de déduire que le contrat de travail a pris fin en raison du congé donné par (le défendeur).

En effet, il n'apparaît pas que, par cette demande, (le défendeur) a émis la volonté de mettre fin à son contrat de travail.

Au contraire, il ressort notamment des termes de la lettre émise le 14 janvier 2004 par le syndicat du (défendeur) que les ouvriers qui n'ont pas donné congé au cours des derniers mois ou des dernières années sont encore

en service et que la teneur de la lettre adressée le 8 janvier 2004 au Fonds n'a pas fait l'objet d'un consensus.

Et ensuite que 'nous vous demandons de nous éclairer et de ne plus laisser vos ouvriers/ouvrières dans l'incertitude. Nous vous demandons de nous communiquer par lettre recommandée le mois au cours duquel les activités de votre entreprise reprendront effectivement ainsi que le nombre de travailleurs prévus ... Dans l'hypothèse où des ouvriers/ouvrières seraient en surnombre lors de la reprise des activités de l'entreprise, vous êtes tenu de licencier ceux-ci, de leur délivrer les certificats C4 et de leur payer des indemnités de congé'.

La cour du travail se rallie au premier juge en ce qu'il considère que la seule réaction de (la demanderesse) à cette lettre a été de délivrer aux travailleurs, dont (le défendeur), le certificat C4 signé le 8 janvier 2004 et envoyé au (défendeur) le 27 janvier 2007.

Si, ainsi qu'il a été exposé ci-avant, ils ne peuvent être considérés comme invoquant la force majeure qui met fin au contrat de travail, les termes du certificat C4 faisant référence à un 'licenciement unilatéralement notifié par un tiers' ne constituent pas davantage un acte de licenciement.

Il n'appartient pas à un tiers de mettre fin au contrat de travail entre (le défendeur) et (la demanderesse) et (celle-ci) ne peut davantage se prévaloir d'un prétendu licenciement notifié par un tiers pour constater l'expiration du contrat de travail.

Dès lors que c'est à tort qu'(elle) mentionne dans le certificat C4 que le contrat de travail a pris fin à la suite d'un licenciement unilatéralement notifié par un tiers, (la demanderesse) n'a pas régulièrement mis fin au contrat de travail du (défendeur) par la lettre envoyée le 27 janvier 2007 (lire 2004), soit le jour de l'envoi par la poste du certificat C4 destiné au (défendeur) (...).

Les allégations de (la demanderesse) quant au défaut dans son chef de la volonté de mettre fin au contrat de travail sont dénuées de pertinence dès lors qu'en l'espèce, la volonté de (la demanderesse) est sans incidence.

Il y a également lieu de se rallier entièrement au premier juge en ce qu'il considère que, dès lors qu'elle ne s'est pas fondée sur la force majeure qui met fin au contrat de travail, (la demanderesse) ne peut plus invoquer celle-ci en conclusions, alors que le contrat de travail a pris fin par l'autre motif mentionné dans le certificat C4 envoyé le 27 janvier 2004.

Les allégations de (la demanderesse) quant à l'effet rétroactif de la force majeure définitive invoquée sont également dénuées de pertinence, eu égard plus spécialement à l'arrêt (de la Cour) du 10 novembre 1976 (...).

Dès lors que (la demanderesse) a irrégulièrement mis fin au contrat de travail du (défendeur), (celui-ci) peut réclamer une indemnité égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du préavis non respecté, dont (la demanderesse) ne conteste pas le calcul.

(...) »

Troisième branche (subsidaire)

3.1. Il ressort de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail que le congé est l'acte par lequel une partie à un contrat de travail indique qu'elle veut mettre fin au contrat.

Ainsi, sauf dans l'hypothèse d'une modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail, chaque congé requiert l'expression de cette volonté. Ce principe est applicable au licenciement pour motif grave, à la résiliation du contrat de travail ou au congé implicite pour manquement contractuel.

La constatation par l'une des parties que le contrat de travail a pris fin par la force majeure n'est pas assimilable à un congé. En effet, si les faits invoqués ne constituent pas un événement de force majeure, la partie en question n'a pas exprimé la volonté de mettre elle-même fin au contrat de travail.

3.2. Il ressort des constatations et des considérations de la cour du travail que la demanderesse a allégué que le contrat de travail qu'elle a conclu avec le défendeur a pris fin par la force majeure, à savoir à la suite de l'incendie qui s'est déclaré le 26 septembre 2001 dans les bâtiments de son entreprise.

La cour du travail a considéré que l'incendie n'a pas entraîné, en soi, l'expiration du contrat de travail par la force majeure, mais qu'à cette fin, la demanderesse aurait dû prendre l'initiative à l'égard de ses travailleurs, dont

le défendeur. La cour du travail a considéré que la demanderesse n'a pas pris cette initiative.

Dans ses conclusions régulièrement déposées devant la cour du travail, la demanderesse a allégué « en ordre très subsidiaire » qu'elle n'a jamais voulu licencier ses travailleurs et, à plus forte raison, qu'elle n'a jamais exprimé ou notifié une telle volonté à ses travailleurs.

La cour du travail a décidé que dès lors que c'est à tort qu'elle mentionne dans le certificat C4 envoyé au défendeur les 8 janvier et 27 janvier 2004 que le contrat de travail a pris fin à la suite d'un licenciement unilatéralement notifié par un tiers, la demanderesse n'a pas régulièrement mis fin au contrat de travail du défendeur le 27 janvier 2004, soit le jour de l'envoi par la poste du certificat C4 destiné au défendeur. Elle a décidé par ce motif que le défendeur peut réclamer une indemnité égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du préavis non respecté.

La cour du travail a considéré à cette occasion que les allégations de la demanderesse quant au défaut dans son chef de la volonté de mettre fin au contrat de travail sont « dénuées de pertinence » dès lors qu'en l'espèce, la volonté de la demanderesse est « sans incidence ».

Ainsi, la cour du travail a décidé que la demanderesse n'a pas régulièrement donné congé au défendeur sans examiner ni constater si, contrairement à ce qu'elle soutenait, la demanderesse a voulu mettre fin au contrat de travail. Ainsi, la cour du travail a violé la notion de congé (violation de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et n'a pas décidé légalement que le défendeur peut réclamer une indemnité de congé (violation de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Conclusion

La cour du travail n'a pas légalement débouté la demanderesse de son appel (violation des articles 32, 3°, et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

III. LA DÉCISION DE LA COUR

(...)

Quant à la troisième branche :

4. Il peut légalement être déduit qu'une partie, qui constate que le contrat de travail a pris fin, y met fin, elle-même et de manière irrégulière, lorsque c'est à tort que, pour fonder son constat, elle se prévaut de la force majeure ou reproche à l'autre partie d'avoir mis fin au contrat.

5. Le juge n'est pas tenu de constater dans ce cas que la partie qui a procédé au constat a eu la volonté de mettre fin au contrat.

Le moyen qui, en cette branche, est fondé sur une autre thèse juridique, manque en droit.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne la demanderesse aux dépens.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président Christian Storck, les conseillers Alain Smetryns, Koen Mestdagh, Mireille Delange et Antoine Lievens, et prononcé en audience publique du dix mars deux mille quatorze par le président Christian Storck, en présence de l'avocat général Henri Vanderlinden, avec l'assistance du greffier Johan Pafenols.

Traduction établie sous le contrôle du conseiller
Mireille Delange et transcrite avec l'assistance
du greffier Lutgarde Body.

Le greffier,

Le conseiller,