

Rep.N°.

2009/2925

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE
DU 29 DECEMBRE 2009.

2^{ème} chambre

Droit du travail
Loi du 19 mars 1991
Contradictoire et défaut à l'égard de la CSC
Partiellement définitif + Renvoi devant la 4^{ème} chambre

En cause de:

BTEAM, BUILDING AND RESOURCES
VILLAGE N1 SA, dont le siège
social est établi à 1421 OPHAIN-
BOIS-SEIGNEUR-ISAAC, rue de Sart
Moulin, 1,

partie appelante, représentée
par Maître CARLIER Eric, avocat
à Bruxelles.

Contre :

1. S

partie intimée, représentée par
Madame RIVERA FERREIRA Sylvie,
déléguée syndicale.

2. CSC, dont le siège social est
établi à 1030 BRUXELLES,
Chaussée de Haecht, 579,

partie intimée, ne comparaisant
pas ni personne pour elle.

La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

le Code judiciaire;

la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

- la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment de :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 16 novembre 2009, dirigée contre le jugement prononcé le 4 novembre 2009 par la 1^{ère} chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Nivelles ;

la copie conforme du jugement précité ;

- les conclusions d'appel de la partie intimée du 27 novembre 2009 ;

les conclusions d'appel de la partie appelante du 10 décembre 2009 ;

le dossier de la partie intimée, joint à ses conclusions d'appel ;

le dossier de la partie appelante, déposé le 16 novembre 2009.

La cause a été plaidée à l'audience publique du 17 décembre 2009.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

1.1. Les faits.

Madame R S. a été engagée par BTEAM, BUILDING AND RESOURCES VILLAGE n°1, société anonyme à finalité sociale, à partir du 10 octobre 2005 en qualité d'ouvrière. Depuis novembre 2008, sa fonction consiste à trier et comptabiliser des bons publicitaires et autres types de bons provenant de grands magasins.

Lors des élections sociales de 2008, Madame S. a été présentée comme candidate déléguée du personnel au conseil d'entreprise par la CSC. Elle n'a pas été élue.

Par lettre recommandée du 13 août 2009, BTEAM a notifié à Madame S. son intention de la licencier pour motif grave.

Les faits reprochés sont les suivants :

- avoir volé sur son lieu de travail toutes sortes de bons confiés par la clientèle (réductions, produits gratuits, bons de 5 €, etc.) ;

- avoir utilisé ces bons volés pour « payer » ses achats au Carrefour de Waterloo.

La société BTEAM expose que ces faits ont été portés à sa connaissance par un courrier du parquet du Procureur du roi de Nivelles reçu le 12 août 2009.

Par courrier séparé du 13 août 2009, BTEAM a avisé l'organisation syndicale de Madame S. , de son intention de licencier cette dernière pour les motifs exposés.

Le même jour, la société a saisi le Président du Tribunal du travail de Nivelles d'une requête sur la base de l'article 4, § 1er de la loi du 19 mars 1991.

Par ordonnance du 24 août 2009, le Président du Tribunal du travail a constaté la non-conciliation des parties.

I.2. La demande originaire – La demande reconventionnelle.

La citation comme en référé a été lancée le 25 août 2009. Elle tend, en application de la loi du 19 mars 1991, à entendre déclarer que les faits dénoncés dans la lettre du 13 août 2009 sont constitutifs de motifs graves justifiant le licenciement de Madame S.

Par ordonnance du 4 septembre 2009, le Président du Tribunal du travail de Nivelles a renvoyé la cause devant la 1re chambre à l'audience publique extraordinaire du 27 octobre 2009 et a fixé un calendrier pour l'échange des pièces et des conclusions.

Par voie de conclusions contradictoirement prises devant le Tribunal du travail de Nivelles, Madame S. a introduit une demande reconventionnelle tendant à obtenir paiement d'une indemnité de protection correspondant à deux ans de rémunération, sachant qu'elle ne sollicite pas sa réintégration.

I.3. Le jugement dont appel.

La 1re chambre du Tribunal du travail de Nivelles, statuant contradictoirement à l'égard de BTEAM et de Madame S. et par défaut à l'égard de la CSC, a prononcé, en date du 4 novembre 2009, le jugement suivant :

« La demande en autorisation de licenciement pour faute grave est recevable mais n'est pas fondée BTEAM ayant irrégulièrement rompu le contrat de Mme S.

La demande reconventionnelle est recevable et fondée.

La SA à finalité sociale BTEAM, BUILDING AND RESSOURCES VILLAGE n°1 est condamnée à payer à Mme S une indemnité correspondant à 2 ans de rémunération et s'élevant à la somme de 36.426 € brut en application de l'article 16 de la loi du 19 mars 1991.

Elle est également condamnée aux dépens liquidés à 0 € pour Mme S.

II. OBJET DE L'APPEL ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

La SA à finalité sociale BTEAM fait appel.

Par ses conclusions prises en degré d'appel, elle demande à la Cour du travail de réformer le jugement dont appel en toutes ses dispositions et, statuant à nouveau,

sur la demande principale originale

- autoriser le licenciement de Madame S pour motif grave, sans préavis ni indemnité, en application de la loi du 19 mars 1991 ;

sur la demande reconventionnelle originale :

- la déclarer irrecevable et non fondée ;

sur les dépens :

- condamner Madame S aux entiers dépens des deux instances.

II.2. Conclusions de Madame S

Madame S conclut au non fondement de l'appel et donc à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il considère que :

la demande en autorisation de licenciement pour faute grave est recevable mais non fondée ;

- la demande reconventionnelle est recevable et fondée et condamne la société BTEAM au paiement de 36.426 € à titre d'indemnité.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Sur l'action principale originale.

III.1.1.

Après la mise en mouvement de la procédure particulière de licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991, mais avant que la décision du Tribunal du travail de Nivelles n'ait été prononcée, BTEAM a envoyé un formulaire C4, établi le 19 août 2009 et reçu par Madame S le 28 août 2009.

Madame S a fait valoir devant les premiers juges que, par l'envoi de ce certificat C4, BTEAM avait mis fin au contrat de travail sans respecter la procédure prévue par la loi.

Le Tribunal du travail de Nivelles a accueilli favorablement cette « *exception de non-respect de la procédure* », qu'il a examinée avant tout autre moyen.

III.1.2.

La SA BTEAM admet avoir envoyé un certificat C4 à Madame S, certificat rédigé le 19 août 2009 et réceptionné le 28 août 2009 par Madame S.

Toutefois, la société appelante conteste avoir, par cet envoi, manifesté sa volonté de rompre le lien contractuel.

Elle fait valoir à ce sujet que :

- l'envoi du certificat C4 ne constitue pas en l'espèce la manifestation de la volonté de rompre eu égard aux circonstances suivantes : le document C4 a été établi plusieurs jours après l'entame de la procédure judiciaire prescrite par la loi du 19 mars 1991 par une employée du service administratif qui n'était pas au courant du statut particulier de Madame S ni de la procédure judiciaire en cours et qui a rédigé « *par erreur et machinalement le certificat C4 litigieux* » ; la directrice des ressources humaines étant en vacances à ce moment, cette employée a soumis le document à la signature de Monsieur E, qui a signé « *machinalement* » ;

- rien dans l'attitude de BTEAM ne démontre une quelconque volonté de rompre le contrat de travail de Madame S : pas d'envoi de lettre de congé ; pas de délivrance de documents sociaux de sortie ; poursuite de la

procédure judiciaire entamée.; suspension du contrat de travail de Madame S avec effet au 1er septembre 2009 ;

l'attitude de Madame S démontre que celle-ci n'a pas considéré son contrat de travail comme rompu : elle s'est présentée à l'audience du 4 septembre 2009 ; elle a déposé des conclusions en date du 25 septembre 2009 ;

- le congé est dépourvu de cause, et partant nul, puisque BTEAM n'a pas souhaité mettre fin au contrat de travail de Madame S avec effet immédiat ;
- le C4 ne constitue pas l'expression de la volonté de rompre : il s'agit d'un document purement administratif qui ne contient pas, en lui, la volonté de rompre ; en outre, le C4 mentionne que le contrat de travail de Madame S a pris fin le 12 août 2009, alors qu'aucun congé n'a été donné à cette date, ni verbalement, ni par écrit ; les mentions inexactes sur le C4 démontrent bien que, tant la rédaction du document que son envoi, constituent une erreur purement matérielle, ne révélant aucune volonté de rompre le contrat de Madame S.

III.1.3.

Le congé est « l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin » (Cass., 12 septembre 1988, J.T.T., 1988, p. 487).

Le congé est un acte juridique unilatéral, définitif et indivisible. Il n'est soumis à aucune forme ; il peut être oral ou écrit (V. VANNES, « *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques* », Bruxelles, Bruylant, 1996, pp. 626 à 630) ou encore résulter d'une manifestation tacite de volonté (J. CLESSE, « *La rupture non motivée* », in « *Contrats de travail : 20e anniversaire de la loi du 3 juillet 1978* », Edit. Du Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 162).

La conséquence de l'absence de forme du congé est que celui-ci subsiste même si le contrat de travail a été rompu de manière irrégulière : le respect des formalités prévues par la loi (qu'il s'agisse de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou d'autres lois particulières, telle que celle du 19 mars 1991) n'est pas une condition indispensable à la fin des relations contractuelles.

Ainsi que décidé à juste titre par la Cour du travail de Mons, dans son arrêt du 19 décembre 2008 (R.G. n° 20412, disponible sur *Juridat*), invoqué par les deux parties,

« la notification d'un congé peut être opérée par (ou résulter de) la remise des documents sociaux dès lors que ces documents (à savoir la formulaire C4 de chômage, le certificat de travail et l'attestation de vacances) doivent impérativement être remis lorsque le contrat prend

fin c'est-à-dire, au moment où les prestations cessent effectivement, comme l'exige l'article 21 de la loi du 3 juillet 1978 ».

Certes, comme d'ailleurs précisé dans l'arrêt de la Cour du travail de Mons précité, il convient de vérifier si les circonstances propres à la cause traduisent de manière certaine la volonté de son auteur de rompre le contrat. Toutefois, l'invocation de la seule erreur ne permet pas de remettre en cause l'existence du congé si cette erreur ne revêt pas le caractère d'invincibilité. Ainsi la Cour du travail de Mons a précisé :

« Quand bien même la SA Ets. M. aurait effectivement commis une erreur (ce qui en l'état du dossier n'est nullement prouvé), ce moyen de défense n'apparaît, toutefois, pas pertinent, tout employeur un tant soit peu avisé étant évidemment censé connaître la portée et la signification précises des documents sociaux tels que ceux remis à Madame D. lesquels « accompagnent » le départ du travailleur de l'entreprise qui l'occupait à son service.

Partant, cette « erreur », faute d'être qualifiée d'invincible, n'aurait pu, en tout état de cause, entraîner une disqualification du comportement des représentants de la SA Ets. M. pour dénier toute validité au congé notifié à Madame D. ».

III.1.4.

En l'espèce, il ressort des pièces produites par la partie intimée, que le certificat C4 a été signé par Monsieur Stéphane E. Président Administrateur délégué de BTEAM et également l'un des signataires des lettres du 13 août 2009.

Comme rappelé justement par les premiers juges, la signature apposée au bas d'un acte, outre qu'elle identifie son auteur, a pour effet que le signataire de l'acte est censé avoir fait siennes les dispositions qu'il contient.

Il en va particulièrement ainsi des documents sociaux devant être remis par l'employeur en vertu de l'article 21 de la loi du 3 juillet 1978 et, notamment, du certificat de chômage C4, qui doit être délivré au travailleur quel que soit le motif pour lequel le contrat a pris fin (article 137 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et article 87 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage). L'article 44 de la l'arrêté royal du 25 novembre 1991 punit de sanctions pénales l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ont fait des déclarations inexactes ou incomplètes.

La SA BTEAM invoque un « *malheureux concours de circonstances* » qui auraient amené une secrétaire administrative mal informée à soumettre le certificat C4 de Madame S à la signature de Monsieur F et, celui-ci, à le signer machinalement et par erreur.

Avec les premiers juges, la Cour du travail considère que l'erreur invoquée est inexcusable dans le chef de Monsieur E.

L'erreur inexcusable est celle que ne commet pas une personne raisonnable et normalement prudente eu égard aux circonstances ou à ses connaissances (Cass., 6 janvier 1944, *Pas.*, 1944, I, 133).

Monsieur E est l'un des signataires des lettres du 13 août 2009 (lettres visées à l'article 4, § 1er de la loi du 19 mars 1991) ; il était parfaitement informé de la qualité de travailleur protégé de Madame S.

Par ailleurs, en sa qualité de représentant de la société, il ne pouvait signer «machinalement» un document C4 constatant que le contrat de travail de Madame S était rompu pour motif grave depuis le 12 août 2009 (mention confirmée sur l'annexe C4, Pacte générations, également signée par Monsieur E : par sa signature au bas de ces documents, il s'est approprié le contenu de ceux-ci.

Par ces documents, envoyés le 28 août 2009, BTEAM a informé Madame S. que son contrat avait pris fin à la date unilatéralement fixée du 12 août 2009.

Madame S peut se prévaloir du contenu du document C4.

III.1.5.

Dans ses conclusions l'appelante fait grief au jugement attaqué d'être passé «à côté du débat», puisque BTEAM ne se prévaut pas d'une erreur mais bien d'une absence de volonté de rompre le contrat de travail de Madame S.

Elle offre de prouver, par le témoignage de Madame STASI, que cette dernière n'a jamais reçu instruction de dresser un C4 concernant Madame S, qu'elle a pris elle-même cette initiative, commettant une erreur non seulement en rédigeant le C4, mais également en allant le poster.

Il reste que ce document a été signé par Monsieur E, personne compétente au sein de la société pour licencier.

Du reste, la volonté, à tout le moins l'intention – de rompre unilatéralement le contrat de travail de Madame S – pour motif grave à la date du 12 août 2009 (date de la prise de connaissance des faits de vols domestiques) était bien présente dans le chef de BTEAM au moment de la rédaction et de l'envoi du C4, ainsi qu'en témoignent l'envoi des lettres recommandées du 13 août 2009 et la mise en mouvement, le même jour, de la procédure tendant à reconnaître le motif grave de rupture.

Comme rappelé plus haut, le respect des formalités légales n'est pas une condition indispensable à la fin des relations contractuelles. Selon l'enseignement de la Cour de cassation,

« est illégal le licenciement pour motif grave donné par l'employeur à un délégué du personnel au comité de sécurité et d'hygiène ou à un candidat délégué du personnel, lorsque le motif grave n'a pas été admis préalablement par la juridiction du travail, mais ce licenciement met cependant fin au contrat de travail » (Cass., 28 avril 1980, *Pas.*, 1980, I, 1067).

III.1.6.

La thèse de l'absence de cause du congé ne peut davantage être suivie.

Le congé a bel et bien une cause, à savoir les fautes graves invoquées à l'encontre de Madame S. et dont BTEAM estime qu'elles rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles, même s'il a été notifié prématurément.

III.1.7.

La conséquence du licenciement intervenu avant l'issue de la procédure visée aux articles 4 à 11 de la loi du 19 mars 1991 est que l'action tendant à voir admettre « *préalablement* » le motif grave par la juridiction du travail, au sens des articles 2, § 1er, alinéa 1er et 4, § 3 de ladite loi, devient sans objet.

III.2. Sur la demande reconventionnelle originale.

III.2.1.

Une demande en justice peut être incidente, c'est-à-dire être formée en cours de procès (articles 12 et 13 du Code judiciaire).

Elle peut avoir pour objet de modifier la demande originale ou de l'étendre ; dans ce cas, elle doit répondre aux conditions de l'article 807 du Code judiciaire.

Elle peut être formée à titre reconventionnel par la partie défenderesse et tendre « à faire prononcer une condamnation à charge du demandeur » (article 14 du Code judiciaire) ; dans ce cas, elle doit satisfaire aux conditions visées aux articles 809 et 810 du Code judiciaire.

La demande reconventionnelle peut être admise même si elle n'est pas fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la citation (Cass., 31 mars 2003, RG n° S.02.0070.N). En principe, elle peut être introduite dans le cadre d'une instance en référé. Encore faut-il qu'elle entre dans les attributions juridictionnelles du juge qui a été saisi de la demande principale.

III.2.2.

En l'espèce, la société appelante élève un déclinatoire de compétence.

Elle soutient que la procédure « *comme en référé* » est une procédure exceptionnelle, dérogeant au droit commun en ce qu'elle permet au juge de trancher le litige au fond, moyennant une décision couverte de l'autorité de la

chose jugée et ce, endéans des délais extrêmement brefs. A ce titre, les pouvoirs du juge doivent être interprétés de manière restrictive.

III.2.3. *La mission du tribunal du travail*

Les procédures en reconnaissance d'un motif grave ou de raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement d'un travailleur protégé (articles 2 à 11 de la loi du 19 mars 1991) ont un objet bien déterminé (Cour trav. Bruxelles, 18 novembre 1988, *Chr.D.S.*, 1990, p. 11, note).

Comme le relève avec raison la société appelante, la mission du tribunal du travail saisi dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 et selon la procédure visée au chapitre III, qui prescrit l'usage des « *formes du référé* », est de constater l'existence ou l'absence de motif grave et d'autoriser ou non le licenciement du travailleur. Le juge n'est pas compétent, dans ce cadre, pour octroyer une indemnité de protection.

Les dispositions relatives aux indemnités de protection prévues par la loi du 19 mars 1991, figurent dans le chapitre IV de la loi, intitulé « *dispositions communes* », chapitre dans lequel il n'est nullement question d'une procédure « *selon les formes du référé* ».

III.2.4. *La compétence de la Cour de cassation*

La Cour de cassation (10 avril 1995, *Pas.*, 1995, I, 408), a jugé

« qu'en raison de la mission strictement limitée des juridictions du travail en la matière, l'application de la procédure particulière devant les juridictions du travail prévue par les articles 3, 8, 10 et 11 de la loi du 19 mars 1991, est inconciliable avec l'application des articles 807 et 810 du Code judiciaire ».

C'est à tort que le Tribunal du travail de Nivelles, en tenant compte simplement de l'article 810 du Code judiciaire qui dispose que « *Si la demande reconventionnelle est de nature à faire subir un trop long retard au jugement de la demande principale, les deux demandes sont jugées séparément* », a estimé pouvoir statuer sur la demande reconventionnelle de Madame S. en considérant que l'examen de cette demande n'était pas de nature à retarder celui de la demande principale.

Le jugement dont appel sera donc réformé sur ce point.

★

★

★

PAR CES MOTIES, LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire entre la partie appelante et la première intimée et par défaut à l'égard de la CSC,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Reçoit l'appel et le déclare partiellement fondé.

Constate que la demande originaire de la SA à finalité sociale BTEAM, BUILDING AND RESOURCES VILLAGE n°1 est devenue sans objet.

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré la demande reconventionnelle recevable et fondée et a condamné la SA BTEAM au paiement d'une indemnité correspondant à 2 ans de rémunération et s'élevant à la somme de 36.426 € brut en application de l'article 16 de la loi du 19 mars 1991.

Se déclare incompétente pour connaître de la demande reconventionnelle de Madame S. tendant au paiement de l'indemnité de protection et renvoie la cause à la 4e chambre de cette Cour du travail, par application de l'article 643 du Code judiciaire.

Condamne la partie appelante aux dépens d'appel non liquidés à ce jour.

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI, Président

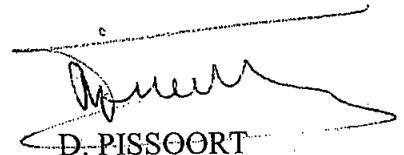
D. PISSOORT, Conseiller social au titre d'employeur

V. PIRLOT, Conseiller social au titre d'ouvrier

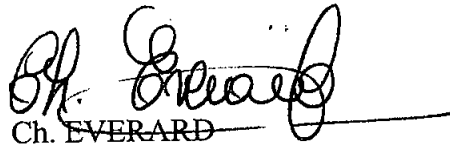
Assistés de Ch. EVERARD, Greffier



V. PIRLOT



D. PISSOORT



Ch. EVERARD

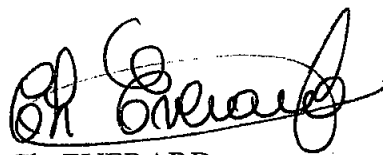


L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 2^e chambre de la Cour
du travail de Bruxelles, le 29 décembre deux mille neuf, où étaient présents :

L. CAPPELLINI, Président

Ch. EVERARD, Greffier



Ch. EVERARD



L. CAPPELLINI