

Rep. N° 2014/490

R.G.N°2012/AB/394

1e feuillet.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 FÉVRIER 2014

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

L'ÉTAT DES ÉMIRATS ARABES UNIS, représenté par S.E.M.
l'Ambassadeur des Émirats Arabes Unis dont la mission
diplomatique est établie à 1000 Bruxelles, rue des Colonies, 11 ;

**Appelant au principal,
Intimé sur incident,**
représenté par Maître Damien Holzapfel loco Maître Jean-François
Romain, avocat à Bruxelles.

Contre :

Madame H **B**

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**
représentée par Maître Jean-Pierre Migeal, avocat à Bruxelles.

★

★

★

Indications de procédure

L'État des Émirats Arabes Unis a fait appel le 19 avril 2012 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 17 octobre 2011.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 6 juin 2012, prise à la demande conjointe des parties.

Madame H B a déposé ses conclusions le 15 octobre 2012 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 11 février 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

L'État des Émirats Arabes Unis a déposé ses conclusions le 14 décembre 2012 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 15 avril 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 janvier 2014 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. LES FAITS

Madame H B est née le 1951, de nationalité algérienne.

Elle réside en Belgique depuis 1976 et a acquis la nationalité belge en 2005.

Madame H B a été engagée par l'État des Émirats Arabes Unis à partir du 1^{er} novembre 1982 pour travailler au sein de son service consulaire à Bruxelles. Il semble que le service consulaire soit intégré à l'ambassade.

En juillet 1998, une « commission d'enquête » de l'État des Émirats Arabes Unis a procédé à des investigations à l'ambassade et/ou au consulat à Bruxelles au sujet de la falsification de timbres fiscaux relatifs aux légalisations. Cette commission a entendu Madame H B, qui a fait une déclaration écrite le 27 juillet 1998, avouant avoir collé de faux timbres sur une procuration commerciale le 15 juin 1998.

L'État des Émirats Arabes Unis a licencié Madame H B pour motif grave le 31 décembre 1998 pour des faits qualifiés de vol, détournements de fonds, faux et usage de faux, décrits comme suit : « *le détournement de timbres fiscaux en procédant à des montages de timbres originaux d'une valeur de 500 dirhams chacun et de photocopies de ceux-ci, afin de tromper les administrations et d'en tirer un profit personnel frauduleux* ».

Le 10 mai 1999, l'État des Émirats Arabes Unis a déposé plainte entre les mains du Procureur du Roi pour ces faits contre Madame H B et sa collègue, Madame A. La plainte ayant été classée sans suite, l'État des Émirats Arabes Unis s'est ensuite constitué partie civile entre les mains d'un juge d'instruction.

Madame H. B. et sa collègue ont bénéficié d'un non-lieu prononcé par la Chambre du Conseil du Tribunal de première instance de Bruxelles le 1^{er} mars 2005 et confirmé par la Chambre des Mises en accusation de la Cour d'appel de Bruxelles le 17 mai 2005.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame H. B. a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner l'État des Émirats Arabes Unis à lui payer les sommes brutes de :

- 55.672,32 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 12.394,68 euros provisionnels à titre d'arriérés de pécule de vacances, à majorer des intérêts capitalisés.

Par un jugement du 17 octobre 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande de Madame H. B. fondée dans la mesure suivante :

Condamne l'Etat des Emirats Arabes Unis à payer à Madame H. E. les sommes brutes suivantes :

- 17.074,36€ à titre d'une indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires depuis le 1^{er} janvier 1999 ;
- 12.394,68€ à titre d'arriérés de péculs de vacances, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires aux taux successifs depuis l'exigibilité des différents péculs ;

Dit que Madame H. B. a droit à la capitalisation des intérêts échus au jour du dépôt de ses conclusions principales (le 11 mars 2009) et de ses conclusions additionnelles (le 30 juillet 2010), et condamne l'Etat des Emirats Arabes Unis à lui payer en conséquence les sommes dues à ce titre ;

Condamne l'Etat des Emirats Arabes Unis aux frais et dépens de l'instance, liquidés dans le chef de Madame H. B. à la somme de 5.255,03€ (soit frais de citation 255,03€ (10.288 BEF) et indemnité de procédure de 5.000€).

Déboute Madame H. B. pour le surplus de sa demande ».

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

L'État des Émirats Arabes Unis demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail et de déclarer l'action originaire de Madame H. E. irrecevable ou à tout le moins non fondée.

L'appel incident

Madame H B interjette appel incident du jugement en ce qu'il a limité le montant de l'indemnité compensatoire de préavis. Elle demande à la Cour du travail de condamner l'État des Émirats Arabes Unis à lui payer la somme de 46.393,60 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts capitalisés, et de confirmer le jugement pour le surplus.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION**1. Les moyens préalables invoqués par l'État des Émirats Arabes Unis**

La Cour du travail a le pouvoir de statuer sur les demandes de Madame H B. Celles-ci sont recevables et la loi belge leur est applicable.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Quant à l'immunité de juridiction

L'État des Émirats Arabes Unis se prévaut de son immunité de juridiction en qualité d'État étranger pour contester la juridiction des cours et tribunaux belges pour connaître du présent litige.

1.1.1. Les principes

L'immunité de juridiction des États étrangers est la règle de droit international qui interdit aux juridictions d'un État d'exercer leur pouvoir de juger sur un autre État qui n'y a pas consenti.

Le fondement de cette règle réside dans le principe d'indépendance, de souveraineté et d'égalité entre les États. Au sein de la communauté des Nations, chaque État est souverain et tous les États ont le devoir de respecter cette souveraineté en s'abstenant de poser des actes mettant à mal la souveraineté d'un autre État.

Il est actuellement admis que l'immunité de juridiction des États revêt un caractère restreint et non absolu : l'État n'est protégé que pour ses actes de souveraineté (dits « actes accomplis *jure imperii* ») et non pour ses actes de gestion qui peuvent être accomplis par n'importe quel particulier (actes accomplis *jure gestionis* ») (J. SALMON, « Les immunités diplomatiques dans la tourmente », in *Le procès international, Liber amicorum Jean Cot*, Bruylant, 2009, p. 218 ; R. de GOUTTES, premier avocat général, « L'évolution de l'immunité de juridiction des États étrangers », Rapport annuel 2003 de la Cour de cassation de France, www.courdecassation.fr ; I. PINGEL-LENUZZA, *Les immunités des États en droit international*, Bruylant, 1997, p. 135 et 259).

En matière de contrats de travail, cette distinction est mise en œuvre à l'aide de plusieurs critères, dont les plus pertinents en l'espèce sont les fonctions confiées

au travailleur et l'objet de la demande. Pour ce qui concerne les fonctions du travailleur, l'immunité n'est reconnue que lorsque le travailleur concerné exerce ou participe étroitement à l'exercice de missions qui relèvent de la puissance publique, dont les missions diplomatiques ou consulaires. Quant à l'objet de la demande, l'État employeur bénéficie de l'immunité contre toute demande portant sur l'engagement, le réengagement ou la réintégration du travailleur ; en revanche, l'immunité ne le protège pas contre des demandes de réparation financière justifiées par la terminaison du contrat (J. SALMON, op. cit., p. 237 et 238).

La règle de droit international qui vient d'être brièvement résumée est de source coutumière.

Elle a été couchée par écrit à l'article 11 de la Convention des Nations Unies sur les immunités juridictionnelles des États et de leurs biens, adoptée par l'Assemblée générale le 2 décembre 2004 (résolution n° A/59/38) et ouverte à la signature des États le 17 janvier 2005.

Cette Convention n'est pas encore entrée en vigueur, faute d'un nombre suffisant d'États parties. L'État des Émirats Arabes Unis ne l'a pas signée. La Convention et ses travaux préparatoires peuvent néanmoins éclairer la Cour du travail quant à la pratique internationale (Rapport de la Commission du droit international sur les travaux de sa 43^{ème} session, doc. off. de l'Ass. gén., 46^{ème} session, suppl. n° 10 (A/46/10)). Dans la mesure où il n'y a pas eu d'objections particulières de la part des États – en particulier l'État des Émirats Arabes Unis – à l'élaboration de l'article 11 de la Convention, il faut considérer que cette disposition s'applique à titre de droit international coutumier (CEDH, grande chambre, arrêt Cudak du 23 mars 2010, n° 15.869/02, cons. n° 67 et arrêt Sabeh El Leil du 29 juin 2011, n° 34.869/05, cons. n° 54, www.echr.coe.app).

Cette coutume internationale existait déjà en 1998, époque du licenciement, même si elle n'a été codifiée qu'ultérieurement en ces termes :

« 1. À moins que les États concernés n'en conviennent autrement, un État ne peut invoquer l'immunité de juridiction devant un tribunal d'un autre État, compétent en l'espèce, dans une procédure se rapportant à un contrat de travail entre l'État et une personne physique pour un travail accompli ou devant être accompli, en totalité ou en partie, sur le territoire de cet autre État.

2. Le paragraphe 1 ne s'applique pas :

- a) Si l'employé a été engagé pour s'acquitter de fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique;*
- b) Si l'employé est :*
 - i) Agent diplomatique, tel que défini dans la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques de 1961;*
 - ii) Fonctionnaire consulaire, tel que défini dans la Convention de Vienne sur les relations consulaires de 1963;*
 - iii) Membre du personnel diplomatique d'une mission permanente auprès d'une organisation internationale, ou d'une mission spéciale, ou s'il*

- est engagé pour représenter un État lors d'une conférence internationale; ou*
- iv) *S'il s'agit de toute autre personne jouissant de l'immunité diplomatique;*
- c) *Si l'action a pour objet l'engagement, le renouvellement de l'engagement ou la réintégration d'un candidat;*
- d) *Si l'action a pour objet le licenciement ou la résiliation du contrat d'un employé et si, de l'avis du chef de l'État, du chef du gouvernement ou du Ministre des affaires étrangères de l'État employeur, cette action risque d'interférer avec les intérêts de l'État en matière de sécurité;*
- e) *Si l'employé est ressortissant de l'État employeur au moment où l'action est engagée, à moins qu'il n'ait sa résidence permanente dans l'État du for; ou*
- f) *Si l'employé et l'État employeur en sont convenus autrement par écrit, sous réserve de considérations d'ordre public conférant aux tribunaux de l'État du for juridiction exclusive en raison de l'objet de l'action. »*

La Convention de Vienne sur les relations consulaires de 1963 établit une distinction entre les 'fonctionnaires consulaires', chargés de l'exercice des fonctions consulaires, et les 'employés consulaires', à savoir toute personne employée dans les services administratifs ou techniques d'un poste consulaire (article 1^{er}, 1. d) et e) de la Convention). L'identité des fonctionnaires consulaires doit être notifiée par l'État d'envoi à l'État d'accueil (article 19 de la Convention). Ils ont en principe la nationalité de l'État d'envoi (article 22 de la Convention).

Conformément au droit international coutumier codifié par l'article 11 de la Convention des Nations-Unies du 2 décembre 2004, l'État étranger ne peut se prévaloir de son immunité de juridiction que pour les litiges relatifs aux fonctionnaires consulaires et aux employés engagés pour s'acquitter de fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique. Il ne bénéficie pas de l'immunité pour les litiges ayant pour objet une demande de réparation financière en raison du licenciement d'autres employés consulaires.

1.1.2. Application des principes en l'espèce

L'État des Émirats Arabes Unis fait valoir qu'étant chargée de la légalisation des documents officiels, Madame H B participait directement à l'exercice des missions consulaires et donc à l'exercice de la puissance publique.

Madame H B soutient au contraire qu'elle n'était chargée que de tâches administratives de secrétariat.

Les documents sociaux, délivrés au nom de l'État des Émirats Arabes Unis, indiquent tous que Madame H B exerçait la fonction de secrétaire.

L'État des Émirats Arabes Unis n'établit pas, et n'allègue d'ailleurs pas, que Madame H B aurait eu la qualité de fonctionnaire consulaire telle que définie par la Convention de Vienne sur les relations consulaires. Il n'établit pas avoir notifié à l'État belge la désignation de Madame B en qualité de

fonctionnaire consulaire. Madame B n'a jamais eu la nationalité émiratie.

Madame H B était donc occupée dans les services consulaires en qualité d'employée consulaire. Ce fait est confirmé par une attestation du 12 septembre 1988, dans laquelle l'État des Émirats Arabes Unis a certifié que Madame B faisait partie du personnel administratif et technique de l'ambassade.

L'État des Émirats Arabes Unis ne peut dès lors se prévaloir d'une immunité de juridiction qu'à condition de démontrer que Madame H B a été engagée pour s'acquitter de fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique. Aucun élément du dossier ne l'indique. L'acte consistant à apposer des timbres dans le cadre de la légalisation de documents officiels ne relève pas de l'exercice de la puissance publique, d'autant plus que les timbres n'étaient oblitérés qu'en présence du consul et avec un sceau dont celui-ci était le seul détenteur et responsable (déclaration de Madame B à la police, non contredite par des pièces de l'État des Émirats Arabes Unis).

En conclusion, il ressort des pièces du dossier que Madame H B n'exerçait pas et ne participait pas étroitement à des missions consulaires ni à des missions relevant de l'exercice de la puissance publique de l'État des Émirats Arabes Unis. Cet État ne jouit dès lors pas d'une immunité de juridiction pour le litige relatif à l'indemnité compensatoire de préavis et au pécule de vacances qu'elle réclame. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

1.2. Quant à la validité de la signification de la citation

L'État des Émirats Arabes Unis fait valoir que la citation est nulle pour ne pas avoir été signifiée par la voie diplomatique.

1.2.1. Les principes

Il n'existe aucune convention entre la Belgique et l'État des Émirats Arabes Unis sur la signification des actes de procédure civile.

La signification d'actes de procédure à l'État des Émirats Arabes Unis doit dès lors être faite conformément aux règles établies par la coutume de droit international.

Pour définir le contenu de cette coutume, la Cour a égard à la doctrine et à la jurisprudence ainsi qu'à la Convention des Nations Unies sur les immunités juridictionnelles des États et de leurs biens, adoptée par l'Assemblée générale le 2 décembre 2004 (résolution n° A/59/38) et ouverte à la signature des États le 17 janvier 2005.

Cette Convention n'est pas encore entrée en vigueur, faute d'un nombre suffisant d'États parties. L'État des Émirats Arabes Unis ne l'a pas signée. La Convention et ses travaux préparatoires peuvent néanmoins éclairer la Cour quant à la pratique internationale (Rapport de la Commission du droit international sur les travaux de sa 43^{ème} session, doc. off. de l'Ass. gén., 46^{ème} session, suppl. n° 10 (A/46/10)). Dans

la mesure où il n'y a pas eu d'objections particulières de la part des États – en particulier l'État des Émirats Arabes Unis – à l'élaboration de l'article 22 de la Convention, il faut considérer que cette disposition s'applique à titre de droit international coutumier (CEDH, 1^o ch., arrêt Wallishauser du 17 juillet 2012, n° 156/04, considérant n° 69, www.echr.coe.app).

Le respect du droit à un procès équitable garanti par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme impose au juge de reconnaître la validité de la signification d'une citation conformément aux règles de la coutume internationale, codifiées par la Convention des Nations Unies (CEDH, 1^o ch., arrêt Wallishauser du 17 juillet 2012, n° 156/04, considérant n° 69, www.echr.coe.app).

Cette coutume internationale existait déjà en 1998, époque du licenciement, même si elle n'a été codifiée qu'ultérieurement. Le fait que la Convention ne soit pas encore entrée en vigueur n'empêche pas de tenir compte de son contenu à titre de codification du droit international coutumier.

L'article 22 de la Convention des Nations Unies prévoit qu'en l'absence d'une convention internationale applicable liant les deux États concernés ou d'un arrangement particulier entre eux, la signification des assignations est effectuée « *par communication adressée par les voies diplomatiques au Ministère des Affaires étrangères de l'État concerné* ». La signification est réputée effectuée par la réception des documents par le Ministère des affaires étrangères de l'État cité.

Ce mode de signification coïncide avec la pratique diplomatique belge, décrite comme suit : « *Les actes judiciaires destinés aux États étrangers sont transmis au gouvernement intéressé par l'intermédiaire du ministère des Affaires étrangères qui les achemine par le canal de l'ambassade de Belgique accréditée auprès de l'État concerné (...)* » (J. SALMON, Manuel de droit diplomatique, Bruxelles, Bruylant, 1994, p. 195 et 196 ; C.T. Bruxelles, 8 décembre 2009, inédit, RG n° 2008/AB/51126 ; C.T. Bruxelles, 16 mars 2009, inédit, RG n° 49.250).

L'article 22 de la Convention prévoit également que les documents signifiés sont accompagnés d'une traduction dans la langue ou l'une des langues officielles de l'État concerné.

Enfin, cette disposition précise, conformément à la coutume internationale, que tout État qui comparaît quant au fond dans une procédure intentée contre lui ne peut ensuite exciper de la non-conformité de la signification de l'assignation avec les dispositions qui précèdent. L'irrégularité de la signification ne peut donc pas être invoquée par l'État qui a comparu et qui a présenté sa défense au fond.

1.2.2. Application des principes en l'espèce

La citation introductive d'instance n'a pas été dûment signifiée par la voie diplomatique. En effet, l'huissier de justice s'est contenté d'en envoyer copie par pli recommandé à la poste, adressé au Ministre des Affaires étrangères de l'État des Émirats Arabes Unis à Abu Dhabi.

La citation était rédigée en langue française avec une traduction en langue anglaise, et non dans une langue officielle de l'État des Émirats Arabes Unis.

La citation présentait donc des irrégularités.

Toutefois, ces irrégularités n'ont pas empêché l'État des Émirats Arabes Unis d'assurer normalement sa défense. L'État a été représenté dès l'audience d'introduction devant le Tribunal du travail et a présenté sa défense au fond.

Conformément aux principes qui ont été exposés, la comparution au fond de l'État des Émirats Arabes Unis fait obstacle à ce que celui-ci se prévale des irrégularités formelles qui affectent la citation et sa signification.

C'est dès lors à juste titre que le Tribunal du travail a déclaré les demandes de Madame H B recevables.

1.3. Quant à la renonciation de Madame H B à agir

L'État des Émirats Arabes Unis fait valoir que Madame H B s'est désistée de sa demande par un fax qu'elle a adressé le 29 novembre 2005 à l'Ambassadeur en ces termes : « *Monsieur l'Ambassadeur, Je vous confirme tout d'abord que je n'ai jamais déposé plainte au pénal à votre rencontre et que j'y renonce sans réserve. Je suis par ailleurs disposée à me désister de la procédure pendante devant le Tribunal du travail de Bruxelles* ».

Au vu des termes employés (je suis *disposée* à me désister), il n'est pas certain que Madame H B ait entendu se désister de l'instance immédiatement et sans condition. Cet écrit peut également s'interpréter comme une déclaration d'intention qui n'a pas été mise à exécution, aucun acte de désistement n'ayant été déposé par Madame B. Or, le désistement tacite ne peut être déduit que d'actes ou de faits précis et concordants qui révèlent l'intention certaine de la partie d'abandonner l'instance (article 824, alinéa 3, du Code judiciaire).

Par ailleurs, l'État des Émirats Arabes Unis n'a pas accepté le désistement. C'est à juste titre que le Tribunal a relevé que le désistement, lorsqu'il a été exprimé, peut être rétracté aussi longtemps qu'il n'a pas été accepté par l'autre partie ou décrété par le juge (A. FETTWEIS, Manuel de procédure civile, 1987, p. 681). À supposer qu'il y ait eu désistement, il a été rétracté par Madame H B qui a poursuivi la procédure devant le Tribunal du travail.

En conclusion sur ce point, le désistement invoqué par l'État des Émirats Arabes Unis n'est pas certain. En tout état de cause, si désistement il y a eu, celui-ci a été valablement retiré par Madame H B avant que l'État des Émirats Arabes Unis ne l'ait accepté.

1.4. Quant à la loi applicable

L'État des Émirats Arabes Unis soutient qu'il y a lieu d'appliquer la loi émiratie, conformément à sa propre pratique constante et selon le principe, selon lui admis

en droit international et en droit belge, selon lequel les employés qui participent aux missions de service public sont soumis au droit de l'État d'envoi.

À supposer que telle soit la pratique constante de l'État des Émirats Arabes Unis – ce qui n'est pas démontré – une telle pratique ne s'imposerait à l'évidence pas aux juridictions belges.

L'État des Émirats Arabes Unis ne précise pas sur quelle base il allègue un prétendu principe selon lequel les employés qui participent aux missions de service public sont soumis au droit de l'État d'envoi. Ce principe est inexistant, tant en droit belge qu'en droit international.

Les dispositions de la Convention de Vienne sur les relations consulaires et de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques, auxquelles l'État des Émirats Arabes Unis se réfère, concernent le droit applicable en matière de sécurité sociale. Or, les demandes de Madame H B ne concernent pas la sécurité sociale, mais bien le droit du travail.

Il n'existe pas de convention internationale bilatérale ni multilatérale liant la Belgique et l'État des Émirats Arabes Unis concernant le droit applicable en matière de contrat de travail.

Faute de dispositions précises applicables en l'espèce, et à défaut de choix opéré par les parties, la loi applicable doit être celle du pays avec lequel le contrat de travail présente les liens les plus étroits.

En l'occurrence, ce pays est la Belgique. En effet, Madame H B a été recrutée en Belgique, où elle résidait depuis six ans au moment de son engagement. Elle a travaillé pour l'État des Émirats Arabes Unis exclusivement sur le territoire belge. C'est à partir de la Belgique, plus précisément de l'ambassade et du consulat des Émirats Arabes Unis en Belgique, que l'autorité patronale a été exercée. Madame A est domiciliée en Belgique et n'a jamais résidé aux Émirats Arabes Unis. Dans ces circonstances, le fait que l'employeur soit un État étranger ne suffit pas à désigner la loi de cet État comme applicable, d'autant plus que Madame H B n'en a pas la nationalité.

La Cour du travail fera dès lors application de la loi belge.

2. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

L'État des Émirats Arabes Unis doit payer à Madame H B 37.114,88 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Le licenciement pour motif grave

2.1.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

2.1.1.1. *La notion de motif grave*

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est *« toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur »*.

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

Lorsque le motif grave invoqué est une infraction pénale, l'employeur doit établir tous les éléments constitutifs de cette infraction, en ce compris l'élément moral (voyez Cass., 29 novembre 2010, RG n° S2009.0114.F concernant un licenciement pour vol).

2.1.1.2. *Le délai pour licencier pour motif grave*

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : *« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins »*.

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

C'est à l'employeur de le démontrer.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be).

Il peut, selon les circonstances de la cause, être nécessaire de procéder à une enquête permettant d'acquiescer une certitude suffisante au sujet des faits. En pareil cas, le délai pour licencier prend cours à la fin de l'enquête. La loi n'impose pas que l'enquête soit entamée sans délai et menée avec célérité (Cass., 17 janvier 2005, Chr.D.S., p. 207). Toutefois, la durée de l'enquête peut être prise en considération pour décider, selon les circonstances de la cause, que la partie qui a donné congé ne considérerait pas les faits comme suffisamment graves, même s'ils se révélaient exacts, pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration entre les parties (Cass., 8 avril 1991, Chr.D.S., 1994, p. 343).

2.1.2. Application des principes en l'espèce

2.1.2.1. Quant au délai pour licencier pour motif grave

L'État des Émirats Arabes Unis affirme n'avoir eu une connaissance suffisante des faits reprochés à Madame H E que par le rapport de la commission d'enquête, remis à l'Ambassadeur et au Consul le 28 décembre 1998.

Ce rapport repose essentiellement sur l'interrogatoire de Madame H B, complété par la déclaration écrite rédigée par celle-ci le 27 juillet 1998.

Les faits étaient donc connus, à tout le moins des personnes mandatées par l'État des Émirats Arabes Unis pour réaliser une enquête pour son compte, dès le 27 juillet 1998.

Il incombe à l'État des Émirats Arabes Unis de démontrer qu'il n'a pourtant eu une connaissance suffisante des faits que le 28 décembre 1998, soit cinq mois plus tard.

L'État des Émirats Arabes Unis n'apporte pas cette preuve. Il se contente de mettre en avant le travail de la commission d'enquête chargée de recueillir l'ensemble des éléments. Il ne précise cependant pas, et démontre encore moins, sur quoi a porté l'enquête et quels éléments, autres que l'interrogatoire et la déclaration écrite de Madame H B, auraient été recueillis entre le 27 juillet et le 28 décembre 1998.

Le licenciement pour motif grave est donc tardif.

2.1.2.2. Quant au motif grave

Dans la lettre de licenciement, l'État des Émirats Arabes Unis a qualifié les faits reprochés à Madame H B de vol, détournement de fonds et faux et usage de faux.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation qui a été rappelée ci-dessus, il lui incombe de démontrer non seulement la matérialité des faits, mais également que l'élément moral de ces infractions est présent. Il s'agit, pour toutes les infractions reprochées, de l'intention frauduleuse, c'est-à-dire de l'intention de procurer à soi-même ou à autrui un avantage illégitime.

Cette intention frauduleuse n'est pas établie par la déclaration écrite de Madame H B, dont il ne ressort pas qu'elle aurait retiré un quelconque avantage du procédé. Elle n'est établie par aucun autre élément du dossier. La Cour du travail partage à ce sujet l'analyse de la Chambre des Mises en accusation et celle du Tribunal.

C'est à tort que l'État des Émirats Arabes Unis fait valoir que l'appréciation de la réalité et de la gravité des faits reprochés à Madame H E relèverait de son pouvoir souverain. Au contraire, les juridictions belges ayant le pouvoir de trancher le litige pour les raisons déjà exposées, elles ont le devoir d'en

apprécier tous les éléments. L'État des Émirats Arabes Unis est d'ailleurs malvenu de reprocher à la justice belge de violer sa souveraineté alors qu'il l'a lui-même saisie des faits par sa plainte et par sa constitution de partie civile.

Surabondamment, le motif grave n'est dès lors pas établi.

2.2. L'indemnité compensatoire de préavis

Le licenciement pour motif grave étant irrégulier et non justifié, l'État des Émirats Arabes Unis doit payer à Madame H B une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération en cours multipliée par le nombre de mois de préavis qui aurait dû lui être notifié (article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

La durée du préavis se détermine notamment en fonction de l'ancienneté et de la rémunération en cours (article 82 de la loi du 3 juillet 1978).

L'ancienneté est le nombre d'années et de mois de service ininterrompu chez le même employeur. La rupture d'un contrat de travail moyennant préavis ou indemnité, immédiatement suivie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail, n'interrompt pas l'ancienneté. Il est donc sans intérêt, en l'occurrence, de déterminer si un nouveau contrat de travail a été conclu entre l'État des Émirats Arabes Unis et Madame H B le 1^{er} septembre 1994. En tout état de cause, celle-ci a été occupée sans interruption au service de l'État des Émirats Arabes Unis depuis le 1^{er} novembre 1982, date à laquelle son ancienneté a pris cours. Au moment du licenciement, son ancienneté était donc de 16 ans et 2 mois.

La rémunération à prendre en considération est la rémunération en cours au moment du licenciement, en ce compris les avantages acquis en vertu du contrat.

Les feuilles de paie indiquent une rémunération mensuelle brute de 53.384 francs belges brut, soit 39.630 francs belges net par mois. Il ressort cependant de la pièce 3.1. du dossier de Madame H B, signée par l'Ambassadeur et le comptable de l'ambassade, qu'un montant net de 12.166 francs belges lui a été payé en plus de la rémunération nette déclarée de 39.630 francs pour le mois de décembre 1998. Le caractère mensuel de ce « supplément » peut être déduit, avec une certitude suffisante, des attestations délivrées par l'ambassade le 12 septembre 1988 et le 18 décembre 1989, indiquant que la rémunération mensuelle nette de Madame H B était de 42.000 francs belges en septembre 1988 et de 42.950 francs belges en décembre 1989, soit une rémunération plus élevée que celle indiquée sur la plus ancienne feuille de paie produite, celle de septembre 1994 : 38.594 francs net.

Il s'en déduit que la rémunération mensuelle brute de 39.630 francs belges, déclarée sur les feuilles de paie, était complétée par un montant mensuel net, qui s'élevait à 12.166 euros net par mois au moment du licenciement.

Bien qu'il en conteste en vain le principe, l'État des Émirats Arabes Unis ne critique pas, à titre subsidiaire, le calcul présenté par Madame H B tenant compte de ce supplément net. Conformément à ce calcul, la Cour du travail retient une rémunération mensuelle nette de 51.796 francs belges, à

laquelle correspond une rémunération mensuelle brute de 87.064 francs belges, soit une rémunération annuelle de 1.122.908 francs belges.

Cette rémunération annuelle étant supérieure au seuil de rémunération fixé par l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il incombe à la Cour de fixer la durée du préavis qui aurait dû être notifié à Madame H B.

La Cour du travail doit prendre en considération, à cet effet, tous les éléments et rien que les éléments susceptibles d'avoir une incidence sur le reclassement professionnel de Madame H B dans un emploi équivalent à l'emploi perdu. Ces éléments sont l'âge, l'ancienneté, la fonction, la rémunération ainsi que tout autre élément pouvant influencer les chances de reclassement (Cass., 6 novembre 1989, J.T.T., p. 62).

Le juge viole l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'il motive son évaluation du préavis convenable, en tout ou en partie, par des considérations sans rapport avec les chances de l'employé de trouver un emploi équivalent (Cass., 3 février 2003, JTT, p. 263). La circonstance qu'au vu du rapport de la commission d'enquête, l'État des Émirats Arabes Unis ne pouvait prétendument pas agir autrement qu'en licenciant Madame H B, est sans rapport avec les chances de reclassement de celle-ci. Il n'y a dès lors pas lieu d'en tenir compte.

Compte tenu des éléments propres à la cause, la Cour du travail fixe le délai de préavis qui aurait dû être donné à Madame H B à 16 mois. Elle a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis de 1.122.908 francs belges x 16/12 = 1.497.211 francs belges brut, soit 37.114,88 euros brut.

3. La demande de pécule de vacances

L'État des Émirats Arabes Unis doit payer à Madame H B 12.394,68 euros brut à titre de pécule de vacances.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

L'État des Émirats Arabes Unis ne démontre pas que les pécules de vacances dus à Madame H B ont été payés.

Il ne répond pas aux conclusions de Madame H B en ce qu'elles détaillent le calcul de la somme réclamée, si ce n'est en affirmant que Madame H B ne détaille pas le montant réclamé, ce qui est inexact.

Madame B justifie dès lors suffisamment du bien-fondé de sa demande. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

4. La demande d'intérêts

Les sommes au paiement desquelles l'État des Émirats Arabes Unis est condamné sont augmentées des intérêts au taux légal, capitalisés en date des 11 mars 2009, 30 juillet 2010 et 15 octobre 2012.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

L'État des Émirats Arabes Unis ne conteste pas la demande d'intérêts sur l'indemnité compensatoire de préavis et sur les arriérés de pécules de vacances.

Madame B demande la capitalisation des intérêts aux dates de dépôt de ses conclusions contenant la mise en demeure prévue à l'article 1154 du Code civil, soit en date des 11 mars 2009, 30 juillet 2010 et 15 octobre 2012.

Les conditions fixées par l'article 1154 du Code civil sont remplies.

L'État des Émirats Arabes Unis s'oppose à la capitalisation des intérêts au motif que Madame H B n'aurait pas suffisamment diligenté la procédure. Cependant, l'article 1154 du Code civil ne prévoit pas d'exception en cas de manque de diligence de la partie qui réclame en justice des sommes portant intérêt. L'État des Émirats Arabes Unis n'avance pas d'autre fondement juridique à son argument. En tout état de cause, le Code judiciaire offrait à l'État des Émirats Arabes Unis plusieurs moyens de diligenter lui-même la procédure, de sorte qu'il partage la responsabilité du retard dont la procédure a souffert.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande d'intérêts et à la demande de capitalisation des intérêts.

V. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a déclaré les demandes recevables ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a déclaré la demande d'indemnité compensatoire de préavis fondée dans son principe ;

Réforme le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a statué sur le montant de l'indemnité compensatoire de préavis ; statuant à nouveau sur ce point, condamne l'État des Émirats Arabes Unis à payer à Madame H B 37.114,88 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, dont l'État des Émirats Arabes Unis déduira les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes ; condamne l'État des Émirats Arabes Unis à payer à Madame H B les intérêts aux taux légaux successifs depuis le 1^{er} janvier 1999 ainsi que les

intérêts aux mêmes taux sur les intérêts déjà échus en date des 11 mars 2009, 31 juillet 2010 et 15 octobre 2012 ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a condamné l'État des Émirats Arabes Unis à payer à Madame H B 12.394,68 euros brut à titre d'arriérés de pécule de vacances, augmentés des intérêts légaux et judiciaires aux taux légaux successifs depuis l'exigibilité des différents pécules ainsi que les intérêts aux mêmes taux sur les intérêts déjà échus en date des 11 mars 2009, 31 juillet 2010 et 15 octobre 2012 ;

Confirme le jugement en ce qu'il a condamné l'État des Émirats Arabes Unis à payer à Madame H B les dépens de la première instance, liquidés à 5.255,03 euros ;

Condamne l'État des Émirats Arabes Unis à payer à Madame H B les dépens de l'appel, liquidés à 5.500 euros (indemnité de procédure, montant de base).

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

S. KOHNENMERGEN,

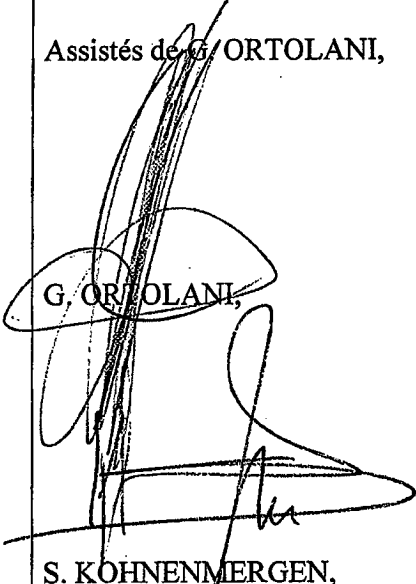
Conseillère sociale au titre d'employeur,

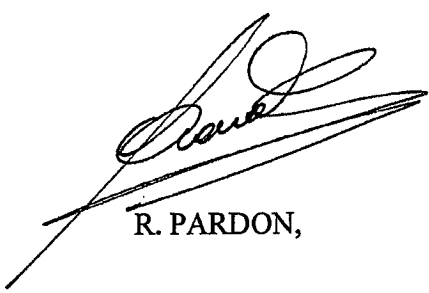
R. PARDON,

Conseiller social au titre d'employé,

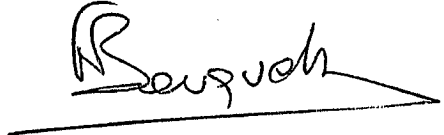
Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


R. PARDON,

S. KOHNENMERGEN,


F. BOUQUELLE,

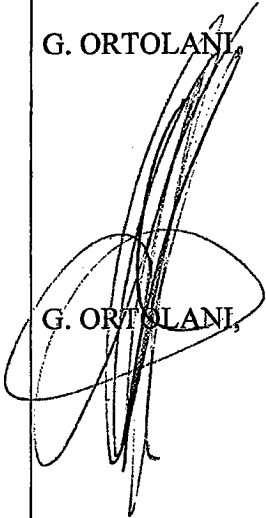
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la
Cour du travail de Bruxelles, le 18 février 2014, où étaient présents :

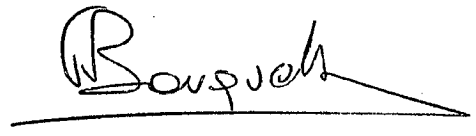
F. BOUQUELLE,

Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


F. BOUQUELLE,