



Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 757
Date du prononcé
15 mars 2018
Numéro du rôle
2018/AB/5

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00001071627-0001-0016-03-01-1



DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991

**Arrêt contradictoire, par défaut à l'égard de l'ASBL A.C.L.V.B.-Vakantietehuizen – C.G.S.L.B.-
Maisons de Vacances,
Définitif.**

En cause de :

La S.A. ROCCO FORTE & FAMILY (BRUSSELS),

dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Rue de l'Amigo 1-3,
partie appelante,
représentée par Maître VINCENT Bruno-Henri, avocat à 1180 BRUXELLES,

contre :

1. Z

première partie intimée,
représentée par Maître PIRET Etienne, avocat à 1000 BRUXELLES,

2. La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique,

dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Boulevard Baudouin 8,
deuxième partie intimée,
représentée par Maître PIRET Etienne, avocat à 1000 BRUXELLES,

3. L'ASBL A.C.L.V.B. - Vakantietehuizen – C.G.S.L.B. - Maisons de Vacances,

dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Boulevard Baudouin 8,
troisième partie intimée, qui n'est pas représentée à l'audience publique,

★

★ ★



I. LES FAITS ET LA PROCÉDURE EN PREMIÈRE INSTANCE

La SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) exploite un hôtel de grand luxe au centre de Bruxelles.

Monsieur Z est entré au service de la SA à partir du 1^{er} octobre 2002 en qualité de nettoyeur, dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée.

Sa fonction consiste à collecter les poubelles aux différents étages de l'hôtel et à les rassembler dans le local à poubelles dans le sous-sol.

Monsieur Z a été présenté par la CGSLB comme candidat aux élections sociales de 2012 et de 2016. En 2012, il a été élu délégué suppléant au comité pour la prévention et la protection au travail. En 2016, il n'a pas été élu.

Le 19 octobre 2017, le directeur général de la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) a procédé aux notifications prévues par l'article 4, § 1^{er}, de 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. Il a ainsi informé monsieur Z et la CGSLB, par courrier recommandé, de son intention de licencier monsieur Z pour motif grave.

Le même jour, la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels), agissant par son avocat, a saisi la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles par requête, comme le prévoit l'article 4 de la loi du 19 mars 1991.

Les faits invoqués dans les lettres recommandées et la requête sont, en substance, les suivants :

- Le 11 octobre 2017, trois travailleurs ont trouvé, dans le local des poubelles, un sac Dior contenant des vêtements (chemises) dissimulé dans un sac poubelle. Vers 21 h 10, les caméras de surveillance ont permis d'identifier monsieur Z sortant de ce local poubelles, puis sortant de l'hôtel avec le sac Dior précité.
- Le 17 octobre 2017, entre 22 et 23 heures, les agents de la société G4S, chargés de procéder à un contrôle, ont intercepté monsieur Z à la sortie de l'hôtel vers 22 h 20, portant un sac qui contenait un sachet de céréales au chocolat, des chocolats, 3 bananes, des biscuits Dandoy, de la lotion hydratante, 5 sandwiches, une mousse Nivea, un spray pour les cheveux, un stick à lèvres et un paquet de spéculoos Dandoy. Monsieur Z n'a pas pu présenter de bon de sortie.
- Il est strictement interdit d'emporter des biens ou objets quelconques appartenant à l'hôtel, sauf à disposer d'un bon de sortie. Le règlement de travail prévoit que le travailleur s'expose au renvoi sur l'heure et sans préavis s'il emporte un colis quelconque sans autorisation.

Le 30 octobre 2017, l'huissier de justice mandaté par la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) a signifié à monsieur Z et à l'ASBL A.C.L.V.B.-Vakantietehulzen – C.G.S.L.B.-Maisons de Vacances une citation à comparaître le 6 novembre 2017 devant la présidente du travail du travail francophone de Bruxelles, siégeant comme en référé.



Le 3 novembre 2017, l'huissier de justice mandaté par la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) a signifié à monsieur Z et à la CGSLB une citation à comparaître le 6 novembre 2017 devant la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles, siégeant comme en référé.

La CGSLB a comparu par son conseil à l'audience de la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 6 novembre 2017.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

La SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles

« 1. (...) qu'il dise sa demande recevable et fondée et, en conséquence, dise pour droit que les faits mis à charge de et commis par Monsieur Z notifiés par courrier du 19 octobre 2017 sont constitutifs de motif grave de rupture au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2. ROCCO FORTE & FAMILY sollicite en conséquence du tribunal que celui-ci l'autorise à notifier dans le délai légal la rupture du contrat de travail de Monsieur Z sans préavis ni indemnité.

3. ROCCO FORTE & FAMILY demande en outre condamnation de Monsieur Z et de la CGSLB aux dépens de l'instance, liquidés à la somme provisionnelle de 1.675,18 EUR représentant les frais de citation (235,18 EUR) et l'indemnité de procédure (1.440,00 EUR). »

Par un jugement du 21 décembre 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré l'action de la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) irrecevable en raison de l'absence de pouvoir de monsieur Leenders, signataire des notifications prévues par l'article 4 de la loi, de représenter la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) à la date à laquelle il a procédé à ces notifications (le 19 octobre 2017).

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

La SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) a fait appel le 2 janvier 2018 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 21 décembre 2017.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été notifié par un pli judiciaire envoyé le 22 décembre 2017 et présenté à la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) le 27 décembre 2017 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance présidentielle du 26 janvier 2018.

Monsieur Z et la CGSLB ont déposé leurs conclusions le 5 février 2018, ainsi qu'un dossier de pièces.

La cour du travail a reçu, au cours de son délibéré, des conclusions déposées par monsieur Z et la CGSLB au greffe du tribunal du travail le 26 février 2018 et transmises par



le greffe du tribunal au greffe de la cour du travail le 2 mars 2018. Ces conclusions sont rejetées du délibéré en application de l'article 771 du Code judiciaire.

La SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) a déposé ses conclusions le 19 février 2018, ainsi qu'un dossier de pièces.

L'ASBL A.C.L.V.B.-Vakantietehuizen – C.G.S.L.B.-Maisons de Vacances n'a déposé ni conclusions, ni pièces.

La SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels), monsieur Z et la CGSLB ont plaidé par leurs conseils respectifs lors de l'audience publique du 1^{er} mars 2018. L'ASBL A.C.L.V.B.-Vakantietehuizen – C.G.S.L.B.-Maisons de Vacances n'a pas comparu à cette audience, bien qu'elle y ait été valablement convoquée sur la base de l'article 11 § 1 de la loi du 19 mars 1991. La cause a été prise en délibéré immédiatement après les plaidoiries.

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

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

La SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) demande à la cour du travail de réformer le Jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 21 décembre 2017 et :

- de déclarer la demande recevable et fondée,
- de dire pour droit que les faits reprochés à monsieur Z sont constitutifs d'un motif grave de licenciement tel que légalement défini par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
- en conséquence, d'autoriser la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) à notifier à monsieur Z la rupture de son contrat de travail sans préavis ni indemnité,
- de condamner les parties intimées aux dépens.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Quant à la recevabilité de la demande de la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels)

La demande de la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) est recevable.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Quant à la régularité des notifications effectuées par le directeur général au nom de la société

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 dispose que l'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le



licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail.

La notification à monsieur Z et à la CGSLB de l'intention de la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) de licencier monsieur Z pour motif grave a eu lieu par une lettre recommandée signée par monsieur J. L., Directeur Général. La requête à la présidente du tribunal du travail a été signée par le conseil de la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels).

Monsieur Z et la CGSLB mettent en cause la régularité de la notification de l'intention de licencier au motif que le signataire de la lettre recommandée, monsieur L, Directeur Général, ne disposait selon eux pas du pouvoir d'effectuer cette notification. En effet, par décision du conseil d'administration de la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) du 9 octobre 2015, monsieur L s'était vu conférer le pouvoir d'assurer la gestion journalière de la société pour une durée déterminée de deux ans, expirant le 5 octobre 2017. Or, les notifications ont eu lieu le 19 octobre 2017, soit après l'expiration de ce terme, et les pouvoirs de gestion journalière accordés à monsieur Leenders n'avaient pas encore été renouvelés. Ils ne le seront que plus tard, par une décision du conseil d'administration du 16 novembre 2017.

Cette contestation a été élevée dès le 26 octobre 2017, soit dans un délai raisonnable.

Il est effectivement requis par la loi que l'employeur procède aux notifications litigieuses.

L'employeur, personne morale, agit au travers de ses organes ou par l'intermédiaire d'une personne mandatée pour le représenter.

Conformément à l'article 1985 du Code civil, le mandat peut être donné par écrit ou verbalement. Il peut être accepté tacitement.

À supposer que le mandataire ait excédé ses pouvoirs, le mandant peut confirmer les actes posés en son nom. La ratification par le mandant peut être expresse ou tacite en vertu de l'article 1998 du Code civil.

En l'espèce, la cour du travail considère que la qualité de Directeur Général, conférée par la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) à monsieur L, implique nécessairement qu'il lui a été donné mandat de poser un certain nombre d'actes juridiques au nom et pour le compte de la société. Parmi ces actes figurent les notifications litigieuses, dont il faut rappeler que, quel que soit leur impact du point de vue social, il ne s'agit juridiquement que d'actes conservatoires qui ne produisent aucun effet de droit irrémédiable.

Surabondamment, la cour du travail observe qu'une copie de ces notifications a été annexée à la requête par laquelle la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) a saisi, le jour même, la présidente du tribunal du travail. Le pouvoir du signataire de la requête, à savoir le conseil de la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) agissant dans le cadre de son mandat *ad litem*, pour représenter la société, n'est pas contesté. Par cette requête, la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) a donc, pour autant que de besoin, ratifié les notifications effectuées le jour même.



Les notifications effectuées en vertu de l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 étaient donc régulières.

Le jugement attaqué doit être réformé en ce qu'il a décidé le contraire.

1.2. Quant à la régularité de l'assignation de la CGSLB

Monsieur Z et l'ASBL A.C.L.V.B.-Vakantietehuizen – C.G.S.L.B.-Maisons de Vacances ont été cités à comparaître comme en référé devant la présidente du tribunal du travail par une citation signifiée le 30 octobre 2017.

La CGSLB a été citée à comparaître comme en référé devant la présidente du tribunal du travail par une citation que la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) qualifie de « rectificative », signifiée le 3 novembre 2017.

Monsieur Z et la CGSLB font valoir que :

- la citation signifiée à la CGSLB est tardive
- le délai de citation n'a pas été respecté.

1.2.1. Quant au délai imposé par la loi pour assigner l'organisation syndicale

1.2.1.1. L'obligation d'assigner le travailleur et l'organisation syndicale

La procédure préalable au licenciement pour motif grave, telle qu'elle est organisée par la loi du 19 mars 1991, requiert deux initiatives procédurales de la part de l'employeur :

En vertu de l'article 4 de la loi, il doit saisir le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Conformément à l'article 5 de la loi, une période de négociation s'ensuit, au cours de laquelle les parties sont convoquées par le greffe pour comparaître devant le président du tribunal du travail. Le sixième alinéa de l'article 6 précise que par parties, il y a lieu d'entendre l'employeur, le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature.

En vertu de l'article 6 de la loi du 19 mars 1991, l'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation, maintient sa décision (comprenez : son intention) de licencier doit saisir, selon les formes du référé, le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation s'il s'agit d'un candidat délégué du personnel.

La procédure forme un tout. Il s'ensuit que si l'employeur décide de saisir le président du tribunal du travail selon les formes du référé, il doit assigner non seulement le travailleur, mais également l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de celui-ci¹.

¹ Cass., 23 avril 2001, J.T.T., p. 391.



1.2.1.2. L'irrecevabilité de la demande dirigée contre l'ASBL

C'est en vain que la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) invoque la théorie des nullités pour soutenir que la citation signifiée le 30 octobre 2017 à l'ASBL A.C.L.V.B.-Vakantietehuizen – C.G.S.L.B.-Maisons de Vacances a bien atteint son objectif, à savoir la présence à la cause de l'organisation syndicale CGSLB, et qu'en dépit de l'erreur commise dans l'identification de celle-ci, cette citation a été valablement dirigée contre la CGSLB car l'erreur n'a pas nui aux intérêts de celle-ci.

En effet, il convient de distinguer deux hypothèses : d'une part, la citation dirigée, par erreur, contre une personne qui n'a pas qualité pour répondre à la demande et, d'autre part, la citation entachée d'erreurs dans l'indication de l'identité de la partie citée (erreurs dans la dénomination, l'adresse, le numéro d'entreprise).

La citation mal dirigée est sanctionnée par l'irrecevabilité de la demande, alors que des erreurs commises dans l'identification du cité, sans qu'il y ait erreur sur la personne, ne sont sanctionnées que d'une nullité relative, susceptible d'être couverte ou d'échapper à toute sanction en vertu du régime des nullités établi par les articles 860 et suivants du Code judiciaire².

En l'espèce, la citation du 30 octobre 2017 a été dirigée contre une personne juridique existante, l'ASBL A.C.L.V.B.-Vakantietehuizen – C.G.S.L.B.-Maisons de Vacances, qui n'est pas l'organisation syndicale ayant présenté la candidature de monsieur Z aux élections sociales.

Cette ASBL n'est pas concernée par le litige. Elle n'a pas la qualité requise par l'article 17 du Code judiciaire pour répondre à la demande. Dès lors, la demande dirigée contre l'ASBL est irrecevable³.

La CGSLB n'a pas été mise à la cause, que ce soit de manière régulière ou non, par la citation signifiée le 30 octobre 2017. Il n'y a dès lors pas lieu de faire application de la théorie des nullités pour vérifier si l'erreur a causé un grief, ou non, à la CGSLB. Cette question n'est pas pertinente en cas d'erreur sur la personne, ce qui est bien le cas en l'espèce.

Le jugement attaqué doit être réformé sur ce point.

² Cass., 29 juin 2006, R.G. n° C040290N et C040359N, www.cass.be, et *Pas.*, 2006, n° 1544 ; à comparer avec Cass., 27 septembre 2013, R.G. n° C120627 F et 120629F, www.cass.be; cette différence de traitement a été jugée non discriminatoire par la Cour constitutionnelle dans son arrêt n° 125/2014 du 19 septembre 2014 ; pour une synthèse de la problématique, voyez A. DECROËS, « Le défaut de qualité du défendeur et l'erreur dans la mention de son identité : Irrecevabilité versus nullité », *J.T.*, 2009, p. 515 et les références y citées.

³ Ch. VAN REEPINGHEN, *Rapport sur la réforme du Code judiciaire*, M.B., 1964, p. 42 ; H. BOULARBAH, « La double dimension de la qualité, condition de l'action et condition de la demande en justice », *R.G.D.C.*, 1997, p. 65, n° 17 ; B. ALLERMEERSCH et S. RYELANDT, « Régime des fins de non-recevoir tirées du défaut d'intérêt ou de qualité », *Les défenses en droit judiciaire*, dir. H. BOULARBAH et J.-F. VAN DROOGHENBROECK, Larcier, Bruxelles, 2010, p. 174.



1.2.1.3. Le délai pour assigner l'organisation syndicale

La période de négociation prévue par l'article 5 de la loi débute le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi des lettres recommandées prévues à l'article 4, par lesquelles l'employeur a fait part au travailleur et à l'organisation syndicale de son intention de licencier le travailleur pour motif grave. Le premier jour de la période de négociation coïncide donc avec le troisième jour ouvrable suivant le jour de l'envoi des lettres recommandées.

En l'espèce, les lettres recommandées en question ayant été envoyées le jeudi 19 octobre 2017, la période de négociation a pris cours le lundi 23 octobre 2017.

La période de négociation est de 5 jours ouvrables, soit, en l'occurrence, du lundi 23 octobre au vendredi 27 octobre inclus.

L'employeur qui, à l'expiration de cette période, maintient son intention de licencier doit saisir le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation s'il s'agit d'un candidat délégué du personnel. En l'occurrence, la citation comme en référé devait donc être signifiée au plus tard le mardi 31 octobre 2017.

Or, la CGSLB n'a été assignée que le 3 novembre 2017.

La SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) fait valoir que le retard dans la signification de la citation à la CGSLB est imputable à une erreur de son huissier, constitutive de force majeure dans son chef.

La cour du travail constate, sur la base des pièces qui lui sont soumises, que l'huissier de justice mandaté par la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) pour signifier la citation a reconnu, par un courriel du 2 novembre 2017 dont l'authenticité n'est pas contestée, être entièrement responsable de l'erreur sur la partie citée. La cour du travail retient dès lors que l'assignation, le 30 octobre 2017, de l'ASBL A.C.L.V.B.-Vakantietehuizen – C.G.S.L.B.-Maisons de Vacances en lieu et place de la CGSLB résulte d'une erreur de l'huissier, erreur que la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) n'aurait pu ni prévoir, ni conjurer.

En matière de délais de recours, la force majeure s'entend d'une circonstance indépendante de la volonté du justiciable, que celui-ci n'a pu ni prévoir, ni conjurer, et qui l'a privé de la possibilité d'introduire son recours en temps utile⁴.

La force majeure peut, dans certaines circonstances, justifier la recevabilité d'un recours formé après l'expiration du délai prévu par la loi.

S'agissant, plus particulièrement, de l'introduction d'un recours par les soins d'un huissier de justice, la Cour de cassation admet depuis 2011, sous l'impulsion de la Cour européenne des droits de l'homme⁵, qu'en raison du monopole que l'article 516, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire réserve aux huissiers de justice, ainsi que de la limitation du choix de l'huissier instrumentant par l'effet des

⁴ Cass., 29 juin 2010, R.G. P.10.0897.N ; Cass., 24 septembre 1979, *Pas.*, 1980, p. 109.

⁵ Arrêt du 11 janvier 2011, *Platakou c. Grèce*, R.D.J.P., 2003, p. 11 ; arrêt du 19 mai 2005, *Kaufmann c. Italie*, Requ. n° 14021/02.



règles de compétence territoriale prévues à l'article 513 du même Code, la faute ou la négligence de cet officier ministériel peut être considérée comme un cas de force majeure permettant de proroger le délai légal⁶ du temps durant lequel le justiciable s'est trouvé dans l'impossibilité absolue de former recours⁷. La cour du travail partage cette jurisprudence car elle considère que le justiciable ne peut être privé de son droit d'accès au juge, garanti par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, par l'effet d'un retard entièrement imputable à un huissier auquel il était contraint de faire appel.

Le même raisonnement s'applique à l'introduction d'une procédure judiciaire soumise à un délai préfix, prescrit à peine de déchéance, comme c'est le cas du délai pour citer comme en référé prescrit par l'article 6 de la loi du 19 mars 1991. La loi impose l'introduction de cette procédure par voie de citation. Il est donc obligatoire de la confier à un huissier de justice, que l'employeur demandeur ne peut choisir que parmi les huissiers de justice territorialement compétents.

L'erreur ou la négligence commise par cet huissier constitue un cas de force majeure qui a empêché la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) d'assigner la CGSLB pour le 31 octobre 2017, date d'échéance du délai légal, puisqu'elle croyait légitimement l'avoir assignée la veille déjà.

La survenance d'une force majeure au cours de l'écoulement d'un délai préfix n'entraîne la prorogation de celui-ci qu'à concurrence du temps nécessaire pour agir⁸. En l'espèce, l'erreur de l'huissier a été commise le 30 octobre 2017, le conseil de la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) s'en est aperçu le 2 novembre 2017 (le 1^{er} novembre étant un jour férié) et la citation a été signifiée à la CGSLB le lendemain, 3 novembre 2017. Ce délai de réaction d'un jour ouvrable à partir de la découverte de l'erreur est raisonnable.

La cour du travail considère que la survenance de la force majeure que constitue l'erreur commise par l'huissier a prorogé le délai fixé par l'article 6 de la loi du 19 mars 1991 à concurrence du temps nécessaire pour s'apercevoir de l'erreur et signifier une nouvelle citation, soit jusqu'au 3 novembre 2017.

La citation signifiée à la CGSLB le 3 novembre 2017 n'est dès lors pas tardive.

1.2.2. Quant au délai de citation

Le délai de citation comme en référé est de deux jours en vertu de l'article 1035 du Code judiciaire.

S'agissant d'un délai d'attente, le délai de citation s'entend de jours francs. Au moins deux jours entiers (jour 2 et jour 3) doivent s'écouler entre le jour de la citation (jour 1) et le jour de la comparution (au plus tôt le jour 4).

⁶ En l'espèce le délai d'opposition à un jugement prononcé par défaut en matière pénale.

⁷ Cass., 9 novembre 2011, J.T., 2011, p. 773 et concl. Av. gén. Vandermeersch ; voyez en bref à ce sujet : A. DECROËS, « Délai de recours et force majeure », J.T., 2013, p. 495.

⁸ Cass., 24 septembre 2012, R.G. C.10.0676.F, www.cass.be.



S'agissant d'un délai prescrit à peine de nullité en vertu de l'article 710 du Code judiciaire, son non-respect ne peut être sanctionné que si l'irrégularité a nui aux intérêts de la partie qui invoque l'exception.

En l'espèce, la CGSLB invoque le non-respect du délai de citation, puisqu'elle a été citée le vendredi 3 novembre 2017 à comparaître le lundi 6 novembre 2017.

En vertu de l'article 52 du Code judiciaire, le délai comprend tous les jours, même les samedis, dimanches et jours fériés. Toutefois, par application de l'article 53 du Code judiciaire, si le jour de l'échéance est un samedi, un dimanche ou un jour férié, l'échéance est reportée au prochain jour ouvrable. Selon la Cour de cassation⁹, lorsqu'une citation en référé est signifiée un vendredi (jour 1), le délai de citation vient à échéance le dimanche (jour 3) et cette échéance est reportée au lundi (jour 4). En ce cas, la comparution peut avoir lieu au plus tôt le lendemain, mardi (jour 5).

À suivre ce mode de computation du délai, la CGSLB pouvait être citée le vendredi 3 novembre à comparaître au plus tôt le mardi 7 novembre 2017.

Toutefois, la CGSLB a comparu par son conseil à l'audience du lundi 6 novembre 2017. Elle précise dans ses conclusions qu'elle a comparu à cette audience du chef de l'assignation du vendredi 3 novembre 2017¹⁰. Lors de cette audience, elle a pris part à la tentative de conciliation prévue par la loi. Vu l'échec de cette tentative, la cause a été renvoyée vers une chambre de plaidoirie et un calendrier de procédure a été fixé. La CGSLB n'a dès lors subi aucun préjudice du fait de la brièveté du délai qui a séparé l'assignation qui lui a été signifiée le 3 novembre 2017 de sa comparution le 6 novembre 2017.

En vertu de l'article 861 du Code judiciaire, il n'y a pas lieu de prononcer une sanction en l'absence de préjudice.

La demande originale est donc recevable.

2. Quant au délai pour entamer la procédure

Le délai légal pour entamer la procédure a été respecté.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement, et ce sous peine de nullité.

C'est à l'employeur d'établir qu'il a respecté ce délai.

⁹ Cass., 9 décembre 1988, *Pas.*, p. 406.

¹⁰ Page 15 des conclusions d'appel.



Lorsque l'employeur invoque un fait répétitif ou un fait dont la gravité résulte de faits survenus antérieurement, le dernier fait fautif doit s'être produit au cours des trois jours ouvrables précédant l'introduction de la procédure¹¹. Il est requis que ce fait présente un caractère fautif¹². Cette faute ne doit toutefois pas nécessairement être grave en elle-même ; son caractère gravement fautif, rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties, peut résulter de la prise en considération de faits antérieurs, considérés comme des circonstances aggravantes. Aucune disposition légale n'impose de délai dans lequel les faits antérieurs doivent s'être produits ou avoir été connus de la partie qui invoque le motif grave¹³.

En l'espèce, le dernier fait invoqué date du 17 octobre 2017. La procédure a été lancée le 19 octobre 2017, soit dans le délai légal.

Le fait du 11 octobre 2017 ne pourra être pris en considération dans l'appréciation de la gravité du fait survenu le 17 octobre que pour autant que le fait du 17 octobre soit lui-même jugé fautif. Cette question sera examinée au point suivant.

3. Quant aux fautes graves reprochées

La cour du travail ne reconnaît pas le motif grave invoqué.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

3.1. Rappel des principes

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés sans indemnité ni préavis que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail.

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave¹⁴ et de la charge de la preuve.

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* ».

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute

¹¹ Cass., 7 avril 2003, *www.cass.be*, RG n° S000013F.

¹² Cass., 11 septembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 5

¹³ Cass., 6 novembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.

¹⁴ Voyez Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.



- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais *in concreto* en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé¹⁵. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹⁶.

La preuve du motif grave incombe à l'employeur. En effet, l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur¹⁷.

Le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité étant le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹⁸, la partie qui rompt le contrat pour motif grave supporte la charge de la preuve du fait qualifié de faute et de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine¹⁹.

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu²⁰.

3.2. Application des principes en l'espèce

La SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) reproche à monsieur Z d'avoir emporté des objets hors de l'hôtel, alors que les règles en vigueur au sein de l'hôtel interdisent d'emporter des biens ou objets quelconques sans autorisation.

Monsieur Z reconnaît une pratique consistant à emporter des objets ou des denrées jetées par des clients de l'hôtel, objets et denrées qu'il qualifie de *res derelictae*.

Le règlement de travail de l'hôtel énonce qu'est constitutif de motif grave le fait d'emporter un colis quelconque sans autorisation ou sans examen préalable du contenu par la direction ou son

¹⁵ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

¹⁶ Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

¹⁷ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

¹⁸ Voyez notamment Cass., 3 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 437 et Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.

¹⁹ S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

²⁰ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, www.juridat.be, RG n° C040441N.



représentant. Le juge n'est pas tenu par cette qualification ; il y a néanmoins lieu d'en tenir compte dans la mesure où elle indique l'importance attachée à la question au sein de l'entreprise.

Un mémorandum du 8 juillet 2016 précise la procédure à suivre pour ce qui concerne, notamment, les objets trouvés et la sortie de marchandises :

- tout objet trouvé doit être signalé et remis au département housekeeping ou à la réception. Il sera enregistré et mis en lieu sûr durant une année au terme de laquelle, s'il n'a pas été réclamé, il deviendra la propriété de la personne qui l'a trouvé ;
- toute marchandise qui sort de l'hôtel doit être soumise à l'autorisation du Directeur général ; la demande doit être faite au bureau des ressources humaines et validée par un bon de sortie ; sans l'obtention de ce bon, la sortie de marchandise est considérée comme un vol.

Monsieur Z reconnaît une pratique consistant à emporter des objets ou des denrées jetés par des clients sans suivre les procédures en question.

La cour du travail considère qu'en agissant ainsi, monsieur Z a commis une faute. En effet, il ne lui appartient pas d'apprécier lui-même si les procédures mises en place sont utiles, ou non, en fonction du type d'objet qu'il emporte hors de l'hôtel. La règle est claire : rien ne peut être emporté par le personnel sans autorisation. Monsieur Abdelhamid Z a agi en infraction à cette règle.

Les faits du 19 octobre 2017 étant fautifs, ceux du 11 octobre doivent être examinés afin d'évaluer la gravité de l'ensemble des faits.

Toute faute, même d'une certaine gravité, n'est pas nécessairement constitutive de motif grave au sens de l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail et de la loi du 19 mars 1991. Encore faut-il que la faute commise soit à ce point grave qu'elle rende immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

En l'espèce, les explications de monsieur Z selon lesquelles les objets emportés ont été trouvés dans les poubelles, sont tout à fait crédibles au vu des photos produites par la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) : le sac emporté par monsieur Z le 19 octobre 2017 contenait des denrées alimentaires et des produits de soin tous manifestement entamés, voire défraîchis (les bananes). Il n'est pas établi que les autres biens photographiés aient été emportés par monsieur Z ; en tout état de cause, il s'agit également d'objets usagés ; l'une des attestations produites par la SA indique d'ailleurs que l'un de ces objets (un fer à lisser) avait été jeté dans la poubelle du bureau plus tôt dans la journée.

En conséquence, la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) ne prouve pas que monsieur Z a emporté d'autres objets que des objets usagés et/ou défraîchis trouvés dans les poubelles de l'hôtel. Il ne s'agit pas d'objets susceptibles d'être réclamés par des clients ou de rentrer dans le stock de l'hôtel. Les objets emportés n'ont aucune valeur pour l'hôtel ni pour ses clients.

Vu l'ensemble de ces éléments, la cour du travail considère que monsieur Z a commis une faute en ne respectant pas les règles internes à l'hôtel, mais que cette faute n'est pas



suffisamment grave pour rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre la société et monsieur Z

Dès lors, la demande n'est pas fondée.

Cette décision rend inutile l'examen des autres moyens débattus par les parties, auxquels la cour du travail ne répondra pas dans un souci d'économie de procédure.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels), monsieur Z et la CGSLB, représentés par leurs conseils respectifs, en l'absence de l'ASBL A.C.L.V.B.-Vakantietehuizen – C.G.S.L.B.-Maisons de Vacances,

Reçoit l'appel et le déclare fondé ; met à néant le jugement attaqué, sauf en ce qu'il a statué sur les dépens de la première instance ;

Statuant à nouveau sur la demande originale de la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels),

La déclare irrecevable à l'égard de l'ASBL A.C.L.V.B.-Vakantietehuizen – C.G.S.L.B.-Maisons de Vacances et l'en déboute ;

La déclare recevable, mais non fondée, à l'égard de monsieur Z et de la CGSLB et l'en déboute ;

Condamne la SA ROCCO FORTE & FAMILY (Brussels) aux dépens de l'instance d'appel, non liquidés jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,

Jean-Christophe VANDERHAEGHEN, conseiller social au titre d'employeur, ✕

Luc POTTIEZ, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de Rita BOUDENS, greffière,

R. BOUDENS

L. POTTIEZ

J.-Chr. VANDERHAEGHEN

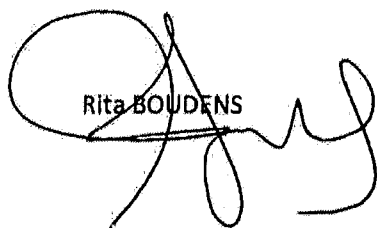
F. BOUQUELLE



L'arrêt est prononcé à l'audience publique du de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **15 mars 2018**, par madame A. SEVRAIN, première présidente de la cour du travail, qui conformément à l'article 782 bis, al. 2, du Code judiciaire, a été désigné par ordonnance 14 mars 2018 pour remplacer au moment du prononcé, madame F. BOUQUELLE, conseillère, empêchée.

Anne SEVRAIN, première présidente,
assistée par Rita BOUDENS, greffière,

Rita BOUDENS



Anne SEVRAIN

