

Contrat de travail – Travailleur protégé – Licenciement pour motif grave – Procédure – Information donnée à l'organisation syndicale – Renvoi au courrier adressé au délégué joint en annexe – Nullité – Absence de grief – **Requête** ne mettant pas en cause expressément l'organisation syndicale – Pas de nullité comminée – Fin de non-recevoir – Convocation faite par le greffe – Régularisation de la procédure– **Mise à la cause** de l'organisation syndicale qui a présenté le candidat – Organisation interprofessionnelle – Mise à la cause d'une centrale – Fin de non-recevoir – Mandat apparent – Erreur légitime non établie– Loi 19/3/1991, art. 4 et 5 ; Code jud., art. 860 et 861

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

Section de NAMUR

Audience publique du 13 janvier 2005

R.G. n°7.721/2004

13^{ème} Chambre

EN CAUSE DE :

La S.A. GAMBLING MANAGEMENT ayant repris l'instance mue par la S.A. EXPANSA

appelante, comparaisant par Me Benoît Hoc, avocat.

CONTRE :

1. Monsieur Pascal M.

1^{er} intimé, comparaisant par Me Elie Raisière, avocat.

2. La CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYES, en abrégé C.N.E., affiliée à la C.S.C.

2^{ème} intimée, ne comparaisant pas.

MOTIVATION

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. Quant à la recevabilité de l'appel et de la reprise d'instance.

Le jugement dont appel a été notifié le 2 novembre 2004. La requête d'appel a été envoyée par pli recommandé le 15 novembre 2004, soit le dixième jour ouvrable suivant la notification, et reçue au greffe de la Cour le 16 novembre 2004.

L'appel, régulier en la forme, est recevable.

Suite au transfert d'entreprise intervenu entre la S.A. EXPANSA et la S.A. GAMBLING MANAGEMENT, la reprise d'instance devait être effectuée ; elle l'a été par conclusions déposées à l'audience du 16 décembre 2004. Cette reprise d'instance, notifiée le lendemain à la 2^{ème} intimée qui faisait défaut à l'audience fixée pour les plaidoiries, est également recevable. Le 1^{er} intimé a dispensé le greffe de la notification à son égard.

2. Les faits.

- Lors des élections sociales de l'année 2004, M. M., ci-après l'intimé, est candidat aux deux organes paritaires et devient suppléant au C.P.P.T. de la S.A. EXPANSA, ci-après l'appelante.
- Le 14 avril 2004, il est interpellé dans le cadre de la fraude apparue au casino de Namur.
- L'appelante soutient qu'elle a été informée le 29 juin 2004 que l'intimé aurait avoué son implication dans le trafic de jetons mis à jour, information que l'intimé lui aurait confirmée de vive voix.
- Le 2 juillet 2004, l'appelante, représentée par ses administrateurs provisoires, adresse à l'intimé une lettre recommandée dans laquelle elle l'informe de son intention de rompre le contrat pour motif grave en invoquant expressément ce fait. L'organisation syndicale (identifiée par l'appelante comme étant la C.N.E.) qui a présenté l'intimé est avisée et reçoit une copie de cette lettre.
- Le même jour, une requête est adressée au greffe du tribunal du travail de Namur afin que l'intimé soit convoqué devant le Président du tribunal du travail dans le cadre de l'article 4, §1^{er} de la loi du 19 mars 1991 portant un régime particulier pour les délégués 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, ci-après la loi. Le greffe convoque également la C.N.E., identifiée par le courrier joint à la requête.

- L'appelante ne demande pas la suspension du contrat de l'intimé pendant la procédure.
- Le 14 juillet 2004, le président du tribunal ne peut concilier les parties.

3. La demande.

Par citation « comme en référé » du 16 juillet 2004 lancée contre l'intimé et la C.N.E., l'appelante entend obtenir l'autorisation de licencier l'intimé pour motif grave.

Elle invoque qu'au cours de son audition par les forces de l'ordre en avril 2004, l'intimé aurait avoué son implication dans un trafic de jetons au préjudice de son employeur en poursuivant sournoisement son travail depuis lors comme si de rien n'était.

4. Le jugement.

Le tribunal rejette le premier argument invoqué par l'intimé qui soutenait que la requête du 2 juillet n'a pas été adressée au président du tribunal du travail mais au greffier en chef de cette juridiction. En effet, la requête demandait expressément que l'intimé soit convoqué devant le président du tribunal qui a donc été valablement saisi par la requête.

Il fait par contre droit aux deux arguments de procédure invoqués par l'intimé et qui rendent l'action irrecevable.

D'une part, le courrier adressé à l'organisation syndicale ne reprend pas les moyens invoqués à l'appui de la demande de licenciement mais se contente de faire référence au courrier adressé à l'intimé lui-même. La loi est d'ordre public et ne peut être interprétée autrement que comme faisant obligation de mentionner les faits tant dans le courrier adressé au travailleur que dans celui adressé à l'organisation qui l'a présenté.

D'autre part, l'organisation mise à la cause doit être l'organisation interprofessionnelle qui a présenté les listes électorales et donc le candidat dont le licenciement est demandé. Or, en l'espèce, c'est la C.S.C. et non la C.N.E. qui a présenté l'intimé. Rien ne vient confirmer l'hypothèse selon laquelle la C.S.C. aurait donné un mandat à la C.N.E. pour présenter les candidats, mandat qui serait en toute hypothèse nul en regard des dispositions légales d'ordre public. Le signataire de la lettre de présentation a reçu un mandat limité de présenter les candidats au nom de la C.S.C. sans que le fait qu'il soit secrétaire permanent de la C.N.E. ait d'incidence.

5. L'appel.

L'appelante relève appel au motif que le régime des exceptions des nullités est applicable à la loi du 19 mars 1991 en telle sorte qu'un acte ne peut être déclaré nul que s'il a nui à la partie qui l'invoque.

Or, ni l'intimé, ni la C.N.E. (défaillante) n'ont subi un quelconque grief de l'absence de mention du reproche formulé dans le courrier adressé à la C.N.E.

Par ailleurs, le mandat de la C.N.E. n'est pas limité au transmis de la lettre de candidature dès lors que le secrétaire permanent de la C.N.E. a simultanément informé l'employeur de lui transmettre toutes informations et tous documents relatifs aux élections. Le papier à en-tête de cet envoi est commun à la C.S.C. – C.N.E. De plus, la liste des témoins émane aussi de la C.N.E. L'erreur n'a pu nuire à la défense de l'intimé.

Elle entend donc voir autoriser le licenciement de l'intimé pour les motifs invoqués.

6. Fondement.

En préambule, la Cour relève que lorsqu'une partie fait défaut, la décision est réputée contradictoire à son égard (cf. art. 10, al.2 de la loi). Le jugement doit donc être rectifié en ce qu'il dit le jugement rendu par défaut à l'égard de la C.N.E.

Par ailleurs, l'appel ne porte pas sur la hauteur des dépens d'instance et plus particulièrement de l'indemnité de procédure. Dès lors, la Cour n'a pas à aborder cette question, ni à la soulever d'office en invitant les parties à s'expliquer. Par contre, en ce qui concerne les dépens d'appel, la Cour a demandé aux parties de s'expliquer sur le montant de l'indemnité de procédure (montant doublé demandé tant par l'une que par l'autre des parties ayant conclu) dès lors la demande ne vise pas à une condamnation de sommes mais à une autorisation d'agir.

Compte tenu des trois moyens de procédure invoqués, il s'indique de les examiner dès l'abord (6.1.), puis seulement ensuite, le cas échéant, d'aborder le fond (6.2.) avant, pour terminer, de statuer, s'il échet, sur les dépens (6.3.).

6.1. La régularité de la procédure.

Considérations préliminaires

Les dispositions du Code judiciaire s'appliquent à toutes les procédures, en ce compris celles diligentées sur le fondement de la loi du 19 mars 1991 susvisée.

A diverses reprises, la Cour de cassation a rappelé cette règle qui découle de l'article 2 du Code judiciaire qui énonce que « Les règles énoncées dans le présent Code s'appliquent à toutes les procédures, sauf lorsque celles-ci sont régies par des dispositions légales non expressément abrogées ou par des principes de droit dont l'application n'est pas compatible avec celle des dispositions dudit Code ».

Il en va ainsi notamment du régime des exceptions de nullité prévu aux articles 860 à 867 du Code judiciaire¹, de la computation des délais² ou encore de la prise de cours du délai pour relever appel ou former un pourvoi en cassation³ car le régime de licenciement des délégués du personnel n'est pas régi par des dispositions légales non expressément abrogées par le Code judiciaire ou par des principes de droit dont l'application n'est pas compatible avec celle des dispositions du même Code.

La jurisprudence antérieure des juridictions de fond⁴ estimait au contraire, avant le récent arrêt de la Cour de cassation du 24 mars 2003, que le formalisme exigé par le législateur était incompatible avec l'application du régime des exceptions de nullité. Cette jurisprudence ne peut plus à présent être suivie.

Ce n'est pas parce que le délai dont dispose l'employeur pour entamer son action est un délai de forclusion et que la matière est d'ordre public que de ce fait, une erreur commise dans un acte de procédure ne serait pas susceptible d'être rectifiée ou couverte dans le respect des règles du Code judiciaire. Si un acte de procédure a été posé dans le délai et qu'il comporte une cause de nullité, celle-ci peut être couverte sans qu'ait d'incidence le fait que le délai pour agir soit un délai de forclusion.

Les lettres d'information, la requête et la citation « selon les formes du référé » qui sont imposées par les articles 4 et 6 de la loi doivent respecter des délais prescrits à peine de déchéance⁵. Il n'est pas contesté que les délais en question ont bien été respectés, hormis le délai de prise de connaissance des faits qui fera, le cas échéant, l'objet d'un examen avec le fond. Si un acte de procédure devait être annulé, il devrait être réitéré et les délais respectés, en ce compris le délai de trois jours à dater de la connaissance des faits, ce qui empêche en soi, dans une telle hypothèse, la réitération de l'action sur la base du même fondement.

¹ Cass., 24 mars 2003, *Chron.D.S.*, 2003, p.432 et *J.T.T.*, 2003, p.365 ; G. de LEVAL, *Eléments de procédure civile*, Larcier, 2003, p.55, n°36, B.

² Cass., 22 novembre 1993, *Bull.*, 1993, p.981, *Chron.D.S.*, 1994, p. 284 et *J.T.T.*, 1994, p.70 ; Cass., 27 février 1995, *Bull.* 1995, p.222 et *Chron.D.S.*, 1995, p.322.

³ Cass., 22 novembre 1993, *op. cit* ; Cass., 17 mars 1997, *Bull.*, 1997, p.367 ; Cass., 10 mars 2003, *J.T.T.*, 2003, p.371.

⁴ Cour trav. Bruxelles, 10 septembre 1993, *Chron.D.S.*, 1994, p.406 ; trib. trav. Charleroi, 25 octobre 2001, *J.T.T.*, 2002, p.87

⁵ Notamment, Cass., 21 novembre 1994, *Chron.D.S.*, 1995, p.127 et Cass., 27 février 1995, *op. cit*.

Lorsque la théorie des nullités s'applique, l'acte ne peut être déclaré nul que si le manquement a causé un grief (art. 861). D'autre part, il faut, en présence d'une omission ou d'une irrégularité de forme ou de mention d'une formalité, vérifier si l'acte a réalisé le but assigné ou si la formalité non mentionnée a, en réalité, été accomplie (art. 867)

Par grief, il faut entendre « l'atteinte procédurale à l'exercice du droit de défense de celui qui invoque l'exception et auquel incombe la charge de la preuve. Un lien de causalité ou plutôt de pertinence doit exister entre le grief allégué et l'intérêt protégé par la règle méconnue. Le préjudice procédural doit être *réel, concret, suffisant, direct*; il faut que l'irrégularité susceptible de justifier le prononcé de la nullité compromette véritablement les intérêts de la partie qui l'invoque en l'empêchant de faire valoir ses droits compte tenu d'une progression normale de la cause. Il s'agit d'éviter tout opportunisme d'une partie s'emparant d'une irrégularité, qui fondamentalement l'indiffère, pour tenter de se soustraire à une procédure ; en d'autres termes, le seul moyen tiré du préjudice causé par l'action en justice est inopérant »⁶.

Par conséquent, il convient à la lumière des dispositions du Code judiciaire d'examiner les causes de nullité et autres fins de non-recevoir invoquées par l'intimé.

La Cour va les aborder dans l'ordre où les actes de procédure ont été posés.

6.1.1. L'information donnée à l'organisation syndicale.

Les textes.

L'article 4, §1^{er} de la loi du 19 mars 1991 susvisée fait obligation à « l'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel pour motif grave [d']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 ».

L'article 4, §3 précise que « l'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au §1^{er}, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible [...] ».

Enfin, l'article 4, §4 précise que « les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par le présent article sont prévus à peine de nullité ».

⁶ G. de LEVAL, *Éléments de procédure civile, op.cit.*, p.60, n°42.

Les obligations qui pèsent sur l'employeur et le régime des exceptions de nullité.

L'employeur doit informer non seulement le travailleur mais aussi l'organisation syndicale qui l'a présenté (cf. 6.1.3.) en leur envoyant une lettre recommandée (art. 4, §1^{er}) qui mentionne les faits litigieux (art. 4, §3) et ce à peine de nullité (art. 4, §4).

La Cour de cassation⁷ a donc logiquement considéré que les faits doivent, sous peine de nullité, être mentionnés dans les lettres recommandées par lesquelles l'employeur informe de son intention le travailleur et l'organisation syndicale qui l'a présenté. Il ne suffit donc pas de se référer à une copie de la requête jointe à ces courriers.

Cependant, le régime des exceptions de nullité s'applique à la matière.

La Cour l'a également enseigné dans un arrêt récent : « En vertu de l'article 2 du Code judiciaire, les règles énoncées dans ce code s'appliquent à toutes les procédures, sauf lorsque celles-ci sont régies par des dispositions légales non expressément abrogées ou par des principes de droit dont l'application n'est pas compatible avec les dispositions dudit code. Aucune disposition de la loi du 19 mars 1991 et aucun principe de droit applicable à la matière que régit celle-ci ne sont incompatibles avec l'application, à l'omission ou à l'irrégularité constatée par l'ordonnance attaquée, du régime des exceptions de nullité prévu aux articles 860 à 867 du Code judiciaire »⁸.

La spécificité de la procédure applicable aux délégués du personnel ne justifie donc pas l'écartement du régime des exceptions de nullité.

Les deux arrêts sont complémentaires et non inconciliables. Dans le pourvoi qui a abouti à l'arrêt du 8 décembre 2003, la Cour n'a pas été saisie de la question de l'application du régime des exceptions de nullité.

L'application en l'espèce.

La lettre recommandée adressée à l'intimé mentionne les griefs qui sont portés contre lui.

Par contre, le courrier adressé à l'organisation syndicale ne le fait pas puisqu'il renvoie à la lettre recommandée adressée à l'intimé.

⁷ Cass., 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 194 et Cour trav. Mons, 5 novembre 1997, *J.T.T.*, 1998, p.22. Contra : Cour trav. Bruxelles, 6 février 2003, *J.T.T.*, 2003, p.377 cassé par l'arrêt du 8 décembre 2003.

⁸ Cass., 24 mars 2003, *Chron.D.S.*, 2003, p.432 et *J.T.T.*, 2003, p.365, à propos de l'absence d'une mention obligatoire ; Cour trav. Liège, sect. Neufchâteau, 9 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, p.373.

L'appelante n'a donc pas respecté le prescrit légal en telle sorte que la procédure n'est pas régulière.

Cependant, il n'est pas douteux qu'en joignant la lettre adressée à l'intimé, l'appelante a dûment informé l'organisation syndicale des griefs invoqués.

L'intimé n'établit dès lors pas qu'il ait subi un quelconque préjudice. Il en va de même pour l'organisation syndicale qui a été informée à la lecture des pièces jointes et qui, de son côté, n'invoque du reste aucun grief tiré de l'irrégularité invoquée et serait du reste bien en peine d'en établir un. Le but poursuivi par la loi a donc été atteint.

L'irrégularité n'ayant pas nui à l'intimé, la procédure ne peut être déclarée nulle suite au manquement invoqué.

6.1.2. La mise à la cause de toutes les parties concernées.

Les textes.

L'article 4, §1^{er} de la loi du 19 mars 1991 susvisée fait obligation à « l'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel pour motif grave [d']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 ».

L'article 4, §2 indique quelles sont les mentions qui doivent figurer dans la requête ; il y est notamment question du nom, prénom, domicile et qualité des personnes à convoquer.

L'article 4, §4 précise que « les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par le présent article sont prévus à peine de nullité ».

L'article 5, §2 invite le greffier à convoquer les parties tandis que le §6 du même article donne des parties la définition suivante : « il y a lieu d'entendre l'employeur, le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature ».

La mise à la cause des parties concernées : en droit.

Les parties concernées, à distinguer des parties intéressées en matière d'élections sociales, sont donc au nombre de trois : le travailleur auquel un motif grave est reproché, l'employeur qui veut invoquer ce moyen pour rompre le contrat et l'organisation syndicale qui a présenté la candidature (cf. *infra*, 6.1.3).

L'article 4, §1^{er}, contient deux obligations mises à charge de l'employeur : informer le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature, d'une part, et saisir par requête le président du tribunal sans autre précision, d'autre part.

L'article 4, §2 n'indique pas que la requête doit viser l'organisation syndicale qui a présenté le travailleur. Il est seulement fait mention des « nom, prénom, domicile et qualité des personnes à convoquer » (art. 4, §2, 3°).

Dès lors, les modalités dont il est question à l'article 4, §4 ne peuvent concerner le fait que l'organisation syndicale doit être convoquée. Celle-ci ne peut du reste avoir un nom, un prénom et un domicile.

Certes, l'article 5 mentionne parmi les parties à convoquer par le greffier ladite organisation syndicale mais les dispositions de cet article ne sont pas concernées par l'article 4, §4.

Il n'est donc pas prévu de dispositions prescrites à peine de nullité précisant que la requête est nulle si elle ne mentionne pas l'organisation syndicale parmi les personnes à convoquer. Or, il ne peut y avoir de nullité sans texte⁹.

La mise à la cause des parties concernées : en l'espèce.

La requête parvenue au greffe le 5 juillet 2004 ne mentionne comme partie à convoquer que le seul intimé et indique qu'un courrier recommandé, dont les copies figurent en annexe, a été adressé tant au travailleur qu'à son organisation syndicale. Celle-ci a alors été convoquée par les soins du greffier.

En l'absence de conciliation, la citation comme en référé a été lancée et elle a visé tant le travailleur que son organisation syndicale.

Faute de disposition prévue à peine de nullité et comme le greffe a convoqué d'initiative l'organisation syndicale, la procédure est régulière¹⁰.

Certes, la volonté du législateur a dû être de mettre à la cause tant le travailleur que son organisation comme la suite de la procédure le laisse penser. Cependant, la rédaction du texte légal connaît de telles lacunes et imperfections qu'il ne peut être déduit du texte, sauf en lui faisant dire ce qu'il ne dit pas, que l'absence de mise à la cause de l'organisation syndicale constituerait une cause de nullité.

⁹ Cf. art. 860, al.1^{er} du Code judiciaire ; G. de LEVAL, *Eléments de procédure civile, op.cit*, p.57, n°40 qui en fait la première condition du prononcé de la nullité et une règle absolue de stricte interprétation : la sanction de nullité portant expressément sur certaines irrégularités ou omissions n'affecte pas l'ensemble de la disposition.

¹⁰ Il en va autrement lorsque la citation n'a pas été dirigée contre l'organisation syndicale qui a présenté la candidature : Cour trav. Liège, 13 mai 1998, *J.T.T.*, 1999, p.98.

La fin de non-recevoir de l'action ne peut non plus être admise dès lors que la formalité a été accomplie d'initiative par le greffe en telle sorte que la procédure a été régularisée.

Le deuxième moyen de procédure invoqué par l'intimé n'est donc pas fondé.

6.1.3. La mise à la cause de l'organisation syndicale qui a présenté le candidat.

Les textes.

L'article 4, §1^{er} de la loi du 19 mars 1991 susvisée fait obligation à « l'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel pour motif grave [d']en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté [...] ».

L'article 4, §2, 3° de la même loi indique que la requête adressée au greffe contient « les nom, prénom, domicile et qualité des personnes à convoquer ».

Au cours de la période de négociation, « le travailleur et l'organisation syndicale qui l'a présenté prennent contact avec l'employeur pour lui faire connaître leur point de vue sur les faits invoqués » (art. 5, §1^{er}).

Enfin, l'article 5, §6 précise que « par parties, il y a lieu d'entendre l'employeur, le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature ».

L'article 31, al.1^{er} de l'arrêté royal du 25 mai 1999 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail prévoit que les listes de candidats sont présentées à l'employeur par les organisations représentatives des travailleurs visées à l'article 1^{er}, 6°. Sont seules concernées, « les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs constitués sur le plan national, représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail et qui comptent au moins 50.000 membres ».

L'article 20^{ter}, al.1^{er}, de la loi du 20 septembre 1948 énonce que « les délégués du personnel sont élus sur des listes de candidats présentés par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs au sens de l'article 14, §1^{er}, al.2, 4°, a ». Il en va de même de l'article 58 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail pour ce qui concerne les présentations des candidats présentés pour les élections au comité pour la prévention et la protection au travail.

La mise à la cause de l'organisation syndicale : en droit.

L'organisation syndicale dont il est question tant à l'article 4, §1^{er} qu'à l'article 5 de la loi du 19 mars 1991 est celle qui a présenté le travailleur sur les listes électorales.

Il doit donc s'agir d'une organisation interprofessionnelle et non d'une centrale qui elle-même fait partie d'une telle organisation¹¹.

Le législateur a clairement choisi de mettre à la cause tant le travailleur que son organisation afin que tous deux soient informés des motifs invoqués à l'appui du licenciement envisagé. Dès l'ouverture de la procédure et donc dès avant la phase contentieuse, il est nécessaire que l'organisation syndicale soit tenue au courant afin de lui permettre d'intervenir, si elle le souhaite, pour dégager un accord ou soutenir son affilié.

L'article 5, §6 de la loi qui détermine les parties concernées s'applique à toute la procédure de reconnaissance d'un motif grave de licenciement¹².

Les organisations syndicales ne sont pas pourvues de la personnalité juridique. Nonobstant cette circonstance, elles doivent être mises à la cause lors de toute procédure en reconnaissance d'un motif grave mais uniquement dans le cadre fixé par la loi, à savoir en tant qu'organisation interprofessionnelle ayant présenté le candidat et en vue de pouvoir présenter son point de vue sur la mesure envisagée.

La loi est d'ordre public. Elle contient des dispositions prescrites à peine de nullité parmi lesquelles il faut ranger l'envoi à l'organisation syndicale d'une information relative à l'intention de licencier le délégué pour motif grave et le dépôt au greffe du tribunal d'une requête destinée à saisir le président dans le délai de trois jours ouvrables suivant la connaissance du fait reproché.

Le régime des exceptions de nullité s'applique à certaines de ces dispositions. D'autres ne sont pas concernées (cf. *supra*) : il en va ainsi du mode d'introduction de la procédure¹³ et aussi des délais prévus à peine de déchéance et même de nullité¹⁴ sous réserve, pour ces derniers,

¹¹ Pour la jurisprudence relative à l'incidence d'une erreur commise lors de la présentation ou à la validité du mandat donné à une centrale pour présenter des candidats, consulter B. CEULEMANS, D. MOINEAUX, F. KURZ, E. PLAESSCHAERT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence : élections sociales 2000 », *Chron.D.S.*, 2001, p.509 sous 2.1.

¹² Cass., 23 avril 2001, *J.T.T.*, 2001, p.391 et *Bull.*, 2001, p. 67 ; Cour trav. Anvers, 17 juin 2003, *Chron.D.S.*, 2003, p.433.

¹³ Cass., 27 mai 1994, *J.L.M.B.*, 1995, p.8, obs. G. de LEVAL et *R.C.J.B.*, 1995, p.639, note G. CLOSSET-MARCHAL, « Exceptions de nullité, fins de non-recevoir et violation des règles touchant à l'organisation judiciaire » ; G. de LEVAL, *Eléments de procédure civile, op.cit.*, p.55, n°37 ; Cass., 30 octobre 1997, *Bull.*, 1997, p.1102.

¹⁴ Cass., 5 janvier 1996, *J.L.M.B.*, 1996, p.295, obs. G. de LEVAL et du même auteur, *Eléments de procédure civile, op.cit.*, p.65, n°47.

de l'application de l'article 867 tel que modifié par la loi du 23 novembre 1998.

Il faut se montrer circonspect pour écarter les règles édictées par le régime des nullités lorsque le législateur ne le précise pas expressément¹⁵.

La fin de non-recevoir est traditionnellement définie comme un moyen de défense par lequel le défendeur soutient que le juge n'a pas le pouvoir d'examiner la demande pour défaut du droit d'agir, notamment pour défaut de qualité dans le chef d'une partie quelle qu'elle soit ou d'intérêt à l'action dans le chef du demandeur. Elle vise la méconnaissance des règles fixant les conditions d'existence ou d'exercice du droit d'action et entraîne l'irrecevabilité de la demande. Elle n'est pas concernée par le régime des nullités et la notion de préjudice causé lui est donc étranger¹⁶.

Une fin de non-recevoir ne devrait cependant pas pouvoir être admise de façon automatique sans vérifier si le justiciable a ou non respecté les conditions mises par la loi à l'exercice de son action. En effet, « le droit à un procès équitable, consacré par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme et qui repose, on le sait, sur le principe essentiel de la prééminence du droit, impose à chaque Etat une véritable obligation de résultat qui le contraint à organiser son système judiciaire de manière à garantir de façon concrète et efficace le droit à une bonne administration de la justice. [...] L'un des corollaires de la notion de procès équitable touche évidemment au respect des droits de la défense. [...] Aviser son adversaire de l'action que l'on intente à son encontre constitue un acte juridique d'une telle importance qu'il doit répondre à des conditions de forme et de fond propres à garantir l'exercice effectif des droits du défendeur. Pour autant, la Cour européenne des droits de l'homme¹⁷ n'admet pas qu'une législation organise un formalisme trop rigide relativement aux conditions de recevabilité d'une action ou d'un recours au point qu'une demande soit déclarée irrecevable parce que le justiciable n'a pas observé méticuleusement les conditions prévues par la loi alors qu'il les a néanmoins rencontrées en substance »¹⁸.

La mise à la cause de l'organisation syndicale : en l'espèce.

La loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui entend obtenir l'autorisation de licencier pour motif grave un délégué du personnel d'informer puis de mettre à la cause tant le travailleur lui-même que

¹⁵ G. CLOSSET-MARCHAL, « Exceptions de nullité, fins de non-recevoir et violation des règles touchant à l'organisation judiciaire », *op. cit.*, n°35.

¹⁶ G. de LEVAL, *Eléments de procédure civile*, *op.cit.*, p.47, n°32 et p.55, n°37.

¹⁷ Voyez C.E.D.H., 2^e sect., 11 janvier 2001, aff. Platakouc/ Grèce ; C.E.D.H., 16 novembre 2000, aff. S.A. Sotiris et Nikos Koutras Attee c/ Grèce ; C.E.D.H., 27 juin 2000, aff. ilhanc/ Turquie : site <http://www.echr.coe.int>.

¹⁸ E. LEROY, « Repenser le formalisme », note sous Cass., 19 avril 2002, R.C.J.B., 2003, p.317, spéc. pp. 359 et 360. Voir également Cass. fr., 6 décembre 2004, ch. pl., site www.courdecassation.fr.

l'organisation syndicale qui l'a présenté. Cette double information suivie d'une mise à la cause des deux¹⁹ parties adverses est une condition d'existence et d'exercice de l'action.

Seule la C.S.C., organisation syndicale interprofessionnelle, devait être, avec l'intimé, mise à la cause depuis le début de la procédure et non la C.N.E. qui n'est qu'une centrale qui dépend de la C.S.C.

C'est celle-ci qui a présenté les candidats aux élections sociales, dont l'intimé, même si elle l'a fait par l'intermédiaire du secrétaire permanent de la C.N.E. muni d'une procuration délivrée à cet effet par la C.S.C.

L'appelante devait donc mettre à la cause l'organisation syndicale interprofessionnelle et non la centrale.

En mettant à la cause la C.N.E. plutôt que la C.S.C., l'appelante a commis une erreur sur la personne à mettre à la cause.

En ce cas, l'action n'est pas recevable et la fin de non-recevoir fondée.

Les conditions d'existence et d'exercice de l'action n'ont en effet pas été observées puisque dès l'entame de la procédure et tout au long de celle-ci, l'appelante qui devait mettre à la cause le travailleur et l'organisation syndicale qui l'a présenté a mis à la cause une personne autre que celle qui devait l'être en mettant à la cause la centrale syndicale dont il fait partie²⁰. L'intimé peut donc opposer une fin de non-recevoir à l'action même si lui-même a correctement été mis à la cause car le travailleur ne peut être mis seul à la cause mais doit l'être avec son organisation.

Du fait que le régime des nullités ne s'applique pas à une fin de non-recevoir et qu'il importe dès lors peu qu'il soit établi que l'intimé ait ou non subi un préjudice quelconque, il faut encore examiner si l'appelante a pu être induite en erreur par le mandat apparemment donné à la C.N.E. et, en ce cas, quelles sont les conséquences sur la procédure en cours.

Comme indiqué *supra*, les organisations syndicales, qu'elles soient interprofessionnelles ou non, ne disposent pas de la personnalité juridique. Leur identité est donc cernée d'un halo nébuleux. Il est donc difficile de déterminer qui, de la centrale ou de l'organisation interprofessionnelle, constitue la personne à mettre à la cause d'autant que les dispositions de la loi du 19 mars 1991 ne le précisent pas expressément puisqu'elles le font par référence à la présentation qui, selon d'autres textes légaux, incombe aux seules organisations

¹⁹ Cour trav. Liège, 13 mai 1998, *J.T.T.*, 1999, p.98.

²⁰ Il a récemment été jugé que l'action était irrecevable lorsque l'employeur a mis à la cause une centrale au lieu de l'organisation interprofessionnelle (Cour trav. Liège, 2^{ème} ch., 23 novembre 2004, R.G., n°32.211/2004 en cause ASBL Centre hosp. F. RABELAIS c/ D. et SETCA).

interprofessionnelles.

Une lecture attentive du texte de l'acte de présentation de la candidature de l'intimé permet néanmoins de constater que le secrétaire permanent de la C.N.E. s'est bien présenté comme mandataire de la C.S.C. pour les seules élections sociales. Il n'a donc pas été créé d'apparence trompeuse sur la portée du mandat et sur l'identité de l'organisation qui a présenté l'intimé.

Le fait que le papier à en-tête du courrier par lequel les candidats ont été présentés reprenne côte à côte les noms des deux organisations syndicales ne signifie pas que la C.N.E. était compétente pour la présentation des candidats, ni *a fortiori* pour ensuite être considérée comme la personne juridique à mettre à la cause dans le cadre d'une action en reconnaissance de motif grave de licenciement d'un candidat ou d'un membre élu à l'un des deux organes paritaires.

Non seulement le mandat donné au secrétaire permanent de la C.N.E. était limité mais encore l'appelante reste en défaut d'établir que le mandat aurait été étendu aux suites de la présentation des candidats, hormis celles strictement relatives aux élections sociales comme la présentation de témoins, et confié à la C.N.E elle-même.

L'appelante n'établit ni qu'une apparence a été fautivement créée par la C.N.E., ni qu'elle a pu croire légitimement que les pouvoirs du mandataire étaient étendus à d'autres actes que ceux liés à la procédure électorale proprement dite. La lecture du courrier de présentation ne laisse à cet égard planer aucun doute.

Les mentions reprises dans l'en-tête du courrier, avec un caractère plus ou moins important, ne sont pas essentielles. Le contenu du courrier lui-même est suffisamment éloquent.

Le jugement doit dès lors être confirmé.

La Cour ne peut examiner la question sous l'angle de la conformité des normes avec la Convention des droits de l'homme dès lors qu'elle doit limiter sa saisine aux moyens invoqués par l'appelante dans sa requête d'appel, l'article 11, §1^{er}, al.2 de la loi précisant que « seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables » pour des raisons évidentes liées à la rapidité avec laquelle de tels litiges doivent être traités.

6.2. L'autorisation de licencier.

L'action n'étant pas recevable, il n'y a pas lieu d'en examiner son fondement.

6.3. Les dépens.

Les dépens d'appel doivent être liquidés à la seule indemnité simple de procédure en faveur de l'intimé.

En effet, l'action n'a pas pour objet la condamnation à une somme d'argent qui dépasse 2.500 € mais une autorisation d'agir.

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu les pièces du dossier de la procédure et notamment le jugement contradictoirement rendu à l'exception de la C.N.E. à l'égard de laquelle il a été rendu par défaut le 18 octobre 2004 par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Namur (R.G. n°122.344),

Vu l'appel formé par requête reçue au greffe de la Cour du travail le 16 novembre 2004 et régulièrement notifiée aux parties adverses le lendemain,

Vu le dossier de l'appelante déposé au greffe le 18 novembre 2004,

Vu l'ordonnance prononcée le 18 novembre 2004 sur la base de l'article 11, §2 de la loi du 19 mars 1991 aménageant les délais pour conclure et fixant la date de plaidoiries au 16 décembre 2004, date à laquelle l'examen de la cause a été reporté au 21 décembre 2004 à la demande du 1^{er} intimé et avec l'accord de l'appelante,

Vu les conclusions déposées par l'appelante au greffe le 6 décembre 2004,

Vu les conclusions principales (avec le dossier) et additionnelles déposées par le 1^{er} intimé au greffe respectivement les 26 novembre et 13 décembre 2004,

Vu les conclusions en reprise d'instance déposées par l'appelante à l'audience du 16 décembre 2004 à la suite du dépôt desquelles les parties ont marqué leur accord pour un report au 21 décembre 2004,

Vu la notification de ces conclusions à la 2^{ème} intimée le 17 décembre 2004,

Entendu l'appelante et le 1^{er} intimé en l'exposé de leurs moyens à l'audience du 21 décembre 2004,

Vu l'avis écrit déposé par le ministère public en date du 28 décembre 2004, avis notifié aux parties le même jour,

Vu les conclusions en réplique de l'appelante et du 1^{er} intimé respectivement reçues au greffe les 6 et 4 janvier 2005.

DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement à l'égard de l'appelante et du 1^{er} intimé et par défaut réputé contradictoire à l'égard de la 2^{ème} intimée,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

vu l'avis écrit conforme de Monsieur Yves DELOGE, Substitut général, avis déposé au dossier de procédure en date du 28 décembre 2004,

reçoit l'appel,

le déclare non fondé,

confirme le dispositif du jugement dont appel en toutes ses dispositions, en ce compris quant aux dépens, sous la réserve que le jugement a été rendu par défaut réputé contradictoire à l'égard de la C.N.E.,

liquide l'indemnité de procédure revenant en appel au 1^{er} intimé à 139,81 €,

condamne l'appelante aux dépens d'appel liquidés jusqu'ores à 139,81 € en ce qui concerne le 1^{er} intimé.

Ainsi jugé par :

M. Michel DUMONT, Président de chambre,
M. Thierry TOUSSAINT, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Francy CAREME, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause,

et prononcé en langue française, à l'audience publique de la **TREIZIEME CHAMBRE** de la **COUR DU TRAVAIL DE LIEGE**, section de Namur, au Palais de Justice de Namur, le **TREIZE JANVIER DEUX MILLE CINQ** par les mêmes,

à l'exception de MM. Thierry TOUSSAINT et Francy CAREME remplacés pour le prononcé uniquement par MM. Jean-Luc DETHY et Christian PATRIS, respectivement Conseiller social au titre d'employeur et d'employé, en vertu d'une ordonnance de Monsieur le Premier Président (art 779 du Code judiciaire),

assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier-adjoint.
Suivi de la signature du siège ci-dessus