



Chambre 1
Numéro de rôle 2018/AM/400
G.H..... ASBL / S. F.
Numéro de répertoire 2019/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
21 juin 2019**

Droit du travail – Contrat de travail d'employé – Travailleur protégé (délégué au conseil d'entreprise et suppléant au CPPT).

Loi du 19/03/1991.

Notification de l'arrêt de la cour du travail autorisant la levée de la protection du travailleur protégé après avoir admis l'existence du motif grave lui reproché par application de l'article 2, §1, de la loi du 19/03/1991.

Modification de la dénomination de la rue où réside la travailleur et ce avant l'intentement de la procédure visant à lever sa protection.

Information dûment communiquée par le travailleur à son employeur.

Employeur notifiant le licenciement pour motif grave à l'adresse du travailleur identifiée sous son ancienne dénomination.

Retour du courrier à l'expéditeur avec la mention : « adresse insuffisante/incorrecte ».

Nouvelle notification opérée par l'employeur à l'adresse identifiée sous sa nouvelle dénomination mais en dehors du délai prévu par l'article 12 de la loi du 19/03/1991.

Rupture du contrat de travail pour motif grave opéré lors de la première notification même si le travailleur n'en a eu connaissance que lors de la seconde notification.

Invocation par l'employeur d'une erreur invincible au prétexte qu'un courrier simple adressé plusieurs semaines au préalable au travailleur à sa nouvelle adresse a été retourné par BPost avec la mention « adresse insuffisante/incorrecte ».

Absence de réunion des conditions requises pour admettre l'erreur invincible.

Licenciement pour motif grave entaché d'irrégularité pour avoir été notifié en dehors des délais visés par l'article 12 de la loi du 19/03/1991.

Droit au bénéfice de l'indemnité protectionnelle prévue par les articles 14 et 16 de la loi du 19/03/1991 en raison du non-respect par l'employeur de la procédure instituée par la loi du 19/03/1991.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

L'A.S.B.L. G.H.....,

Partie appelante, défenderesse originaire, comparaissant par ses conseils maître DUQUESNE et maître MECHELYNCK substituant maître FRANCOIS, avocats à Bruxelles,

CONTRE :

Monsieur F. S.,

Partie intimée, demanderesse originaire, comparaisant par son conseil maître GILLAIN, avocat à Charleroi.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu, l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 05/03/2018 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 29/11/2018 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise sur pied de l'article 747, §1^{er} du Code judiciaire le 21/12/2018 et notifiée aux parties le 26/12/2018 ;

Vu, pour le G.H....., ASBL ses conclusions d'appel de synthèse déposées au greffe le 28/02/2019 ;

Vu, pour Monsieur S.F., ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe de la cour le 16/04/2019 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 17/05/2019 de la 1^{ère} chambre ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL

Par requête reçue au greffe de la cour le 29/11/2018, le G.H....., ASBL a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 05/03/2018 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

L'appel élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause et les antécédents de la procédure

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que par lettre du 28/11/2015 adressée à Monsieur S.F. ainsi qu'à la CGSLB et par requête envoyée le même jour par recommandé à Madame la Présidente du tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, le G.H....., ASBL a fait part de son intention de licencier pour motif grave Monsieur S.F., protégé contre le licenciement conformément à la loi du 19/03/1991 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 (ci-après la « loi du 19/03/1991 »), et ce pour avoir organisé un canular téléphonique en période de menace terroriste.

Par une ordonnance du 09/12/2015, Madame la Présidente du tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, a constaté l'échec de la tentative de conciliation et a ordonné la suspension du contrat de travail liant Monsieur S.F. au G.H....., ASBL pendant la durée de la procédure.

Par un jugement du 15/02/2016, le tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, a reconnu la gravité du motif justifiant qu'il soit mis fin au contrat de Monsieur S.F., sans préavis ni indemnité, en application de la loi du 19 mars 1991.

Ce jugement a été confirmé par un arrêt du 27/05/2016 de la Cour du Travail de Mons.

Il n'est pas contesté que cet arrêt a été notifié au G.H....., ASBL le 31/05/2016.

Le 7/06/2016, le G.H....., ASBL a notifié à Monsieur S.F. sa décision de mettre fin à son contrat de travail pour motif grave.

La lettre recommandée, adressées « c...de C.....,à 6060 Gilly » a été retournée au G.H....., ASBL par les services de la poste avec la mention : « adresse insuffisante/incorrecte ».

La lettre de licenciement pour motif grave datée du 7/06/2016 a fait l'objet d'un nouvel envoi par lettre recommandée du 14/06/2016 expédiée à l'adresse suivante : « C... l....., à 6060 Gilly ».

Monsieur S.F. a indiqué au G.H....., ASBL que son licenciement était irrégulier étant donné que la lettre de licenciement envoyée à l'adresse correcte a été notifiée en dehors du délai visé par l'article 12 de la loi 19/03/1991 de telle sorte qu'il s'estimait fondé à postuler la condamnation du G.H....., ASBL au paiement de l'indemnité de protection égale à deux années de rémunération.

Par citation signifiée le 23/11/2016, Monsieur S.F. a assigné le G.H....., ASBL devant le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, aux fins de l'entendre condamner à lui verser :

A titre principal:

- la somme brute de 88.156,24€ à titre d'indemnité légale de protection outre les intérêts au taux légal depuis le 7/06/2016 jusqu'à parfait paiement ;
- la somme brute de 126,38€ sous réserve de mieux préciser à titre de rémunération du jour férié du 25/12/2015, ladite somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 25/12/2015 jusqu'à parfait paiement ;

A titre subsidiaire :

- la somme brute de 35.036,46€ à titre d'indemnité de rupture, outre les intérêts au taux légal depuis le 28/11/2015 jusqu'à parfait paiement ;
- la somme brute de 126,38€ sous réserve de mieux préciser à titre de rémunération du jour férié du 25/12/2015, ladite somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 25/12/2015 jusqu'à parfait paiement.

Par jugement prononcé le 05/03/2018, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, fit droit à la demande d'octroi de l'indemnité spéciale de protection sur base des considérations suivantes :

- la lettre recommandée du 07/06/2016 n'ayant pas été portée à la connaissance de Monsieur S.F., le congé ne peut juridiquement être considéré comme ayant été donné à cette date ;
- il ne peut être question d'une erreur invincible dans le chef du G.H....., ASBL ;
- il ne peut être question d'imputer une quelconque volonté de rompre à Monsieur S.F. en ne se présentant plus au travail à partir du 07/06/2016 ;
- en toute hypothèse, l'acte équipollent à rupture ne sortit pas ses effets par lui-même : il doit être constaté. Or, en l'espèce, le G.H....., ASBL n'a pas constaté une rupture du contrat dans le chef de Monsieur S.F. mais a notifié un licenciement pour motif grave par lettre recommandée ;
- le licenciement étant tardif, Monsieur S.F. a bien droit à l'indemnité spéciale de protection et non à la seule indemnité compensatoire de préavis prévue par la loi du 03/07/1978.

Le G.H....., ASBL interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE

La G.H....., ASBL conclut au non-fondement de la demande principale originaire – et partant au fondement de sa requête d'appel – en développant les arguments suivants :

Après avoir rappelé les principes applicables en matière d'erreur invincible, il soutient avoir versé dans une erreur invincible en envoyant la lettre de rupture le 07/06/2016 à une adresse erronée.

En effet, fait valoir le G.H....., ASBL, Monsieur S.F. n'a pas changé d'adresse, seule la dénomination de sa rue ayant changé (la C... de C.... est devenue la C... I....) suite à une décision du Conseil communal de la Ville de Charleroi intervenue le 01/06/2015.

Il précise, ainsi, que pendant plusieurs mois, les services de BPost ont fait preuve d'une certaine tolérance à telle enseigne que de nombreux documents ont été adressés par ses soins à Monsieur S.F. à son ancienne adresse (C... de C....) sans susciter le moindre problème, ajoutant que Monsieur S.F. ne lui a communiqué la nouvelle dénomination de sa rue qu'en février 2016.

De manière plus précise, le G.H....., ASBL excipe d'une erreur invincible dans son chef en se référant à deux courriers, l'un simple du 29/04/2016, l'autre recommandé du 03/05/2016, tous deux envoyés à la bonne adresse de Monsieur S.F. (C... I..., à 6060 Gilly), le premier lui ayant été retourné par la Poste avec la mention « adresse insuffisante / incorrecte » tandis que le second lui a été réexpédié, car non réclamé par son destinataire, selon l'apposition de l'autocollant ad hoc d'usage, l'adresse ayant, en outre, été barrée par BPost.

Il fait valoir que cette erreur a, très peu de temps avant la notification litigieuse du 07/06/2016, affecté la qualité et la fluidité de la relation épistolaire entre le G.H....., ASBL et Monsieur S.F. en semant le doute dans le chef du premier sur l'exactitude de l'adresse du second.

En effet, observe le G.H....., ASBL, c'est bien BPost qui, compte tenu de la proximité des dates et de la similitude des anomalies, s'est rendu coupable, le 03/05/2016, une seconde fois, de la même erreur commise le 29/04/2016 et, ce faisant, a amplifié l'invincibilité de l'erreur créée dans son esprit.

C'est ainsi, relève-t-il, que face aux deux messages dépourvus d'équivoque des services de BPost des 29 avril et 3 mai 2016, lorsqu'il a été question d'envoyer la lettre recommandée, un mois plus tard, il a décidé de notifier la lettre de licenciement à la C... de C.... et non pas à la C... I.... .

Il considère, partant, qu'en envoyant la lettre de licenciement à la C... de C.... et non à la C... I...., il a commis une erreur invincible ayant été trompé par l'autorité compétente (BPost) qui, à deux reprises, lui a communiqué une information erronée.

Il en est d'autant plus ainsi qu'un ultime courrier recommandé envoyé le 19/12/2018 à la C... de C... est revenu avec la mention « non réclamé », la bandelette sur l'enveloppe mentionnant bien qu'un avis avait été déposé le 21/12/2018 chez Monsieur S.F., preuve supplémentaire, selon le G.H....., ASBL, qu'il était toujours possible d'expédier des plis à l'adresse de Monsieur S.F. identifiée sous son ancienne dénomination.

Par conséquent, note le G.H....., ASBL, le licenciement intervenu le 07/06/2016 n'est pas irrégulier et doit être pris en considération, constat qui dénie tout fondement à la demande originaire de Monsieur S.F..

Quoiqu'il en soit, relève-t-il, Monsieur S.F. a, en toute hypothèse, décidé de ne plus venir travailler à partir du 07/06/2016.

Suivant la thèse soutenue par le G.H....., ASBL, Monsieur S.F. ne pouvait ignorer que, suite à l'arrêt rendu par la cour du travail le 27/05/2016, compte tenu du délai de notification par le greffe, l'employeur avait jusqu'au 07/06/2016 pour lui notifier la rupture de son contrat.

Dès lors, relève-t-il, dès l'instant où il n'a pas reçu de lettre de son employeur à cette date, en décidant de ne pas se présenter sur son lieu de travail, Monsieur S.F. a pris l'initiative de la rupture de son contrat de travail à dater du 07/06/2016.

Il serait, ainsi, revêtu de la qualité de « travailleur démissionnaire », situation qui lui interdit de réclamer le bénéfice d'une indemnité de protection au sens de la loi du 19/03/1991 puisqu'une telle indemnité n'est due qu'en cas de non-respect par l'employeur de la procédure de licenciement visée par la loi précitée.

A titre subsidiaire, observe le G.H....., ASBL, se fondant à cet effet sur la doctrine, en cas de licenciement notifié en dehors du délai visé par l'article 12 de la loi du 19/03/1991, le travailleur ne peut pas revendiquer le bénéfice de l'indemnité spéciale de protection prévue par l'article 14 de la loi du 19/03/1991 puisque cet article vise les hypothèses dans la cadre desquelles l'employeur a mis fin au contrat de travail « sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11 » de cette même loi, l'article 12 étant exclu de l'énumération des articles visées par l'article 14 de la loi précitée : il ne serait en droit, de réclamer, dans cette hypothèse précise, que le bénéfice de l'indemnité compensatoire de préavis « ordinaire » calculée conformément à l'article 39 de la loi du 03/07/1978, soit la somme brute de 35.036,46€.

Il sollicite la réformation du jugement dont appel.

POSITION DE MONSIEUR S.F.

Monsieur S.F. relève que le G.H....., ASBL ne peut soutenir qu'il n'était pas informé de son changement d'adresse puisqu'outre les écrits de procédure mentionnant son adresse correcte, il avait informé, en temps voulu, la direction des ressources humaines du G.H....., ASBL de son changement de domicile ainsi qu'en attestent différents documents sociaux établis à partir du mois de janvier 2016.

Il indique qu'il est de principe constant que la notification à une adresse inexacte ou même imprécise a pour effet que le contenu du motif grave et sa notification ne parviennent pas au destinataire dans le délai légal de telle sorte que la notification à une adresse incorrecte ne rencontre pas la volonté du législateur et entraîne l'irrégularité du licenciement.

Monsieur S.F. souligne qu'en raison de l'irrégularité caractérisée qui marque la notification du motif grave et la rend nulle et de non effet, il est fondé à postuler la condamnation de son ex-employeur au paiement de l'indemnité de protection, égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de 2 ans, soit la somme brute de 88.156,24€.

Il indique que, lorsque la juridiction du travail a admis le motif grave, la rupture ne pourra valablement être consommée que par la notification par l'employeur du congé pour motif grave dans le délai défini par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 03/07/78, l'article 12 de la loi du 19/03/1991 ayant pour seule vocation de définir le mode de calcul de la prose de cours de ce délai.

Selon Monsieur S.F., cet article 12 ne doit, dès lors, naturellement pas être lu isolément mais comme faisant partie intégrante des conditions procédurales strictes permettant de déroger à l'interdiction de principe de mettre fin au contrat de travail d'un travailleur protégé.

Il se réfère, également, à la contribution d'H. DECKERS et d'A. MORTIER qui plaident pour l'octroi au travailleur irrégulièrement licencié pour motif grave de l'indemnité protectionnelle prévue par la loi du 19/03/1991.

Ainsi, relève Monsieur S.F., en procédant à son licenciement pour motif grave en dehors du délai prévu pour y procéder, le G.H....., ASBL n'a pas pleinement respecté la procédure et a opéré un licenciement en violation de la protection dont il bénéficiait de telle sorte que le G.H....., ASBL lui est redevable de l'indemnité spéciale de protection telle que calculée conformément à l'article 16 de la loi du 19/03/1991.

Par ailleurs, il conteste que le G.H....., ASBL puisse invoquer une erreur invincible dans la détermination de son adresse dès lors que si un doute subsistait quant à ce, il disposait de tout latitude pour vérifier l'exactitude de celle-ci.

Monsieur S.F. estime, ainsi, que toute notion d'erreur invincible doit être exclue en l'espèce.

D'autre part, il souligne qu'il est absurde, dans le chef du G.H....., ASBL de soutenir qu'en ne se présentant pas au travail à la date théorique à laquelle cette notification aurait dû intervenir, il aurait, en définitive, été lui-même l'auteur de la rupture.

Outre que cette thèse ne correspond pas à la situation, Monsieur S.F. indique qu'elle n'est pas fondée juridiquement car en ne notifiant pas le motif grave dans les délais, le licenciement devient irrégulier mais l'employeur demeure naturellement l'auteur de la rupture.

Il ajoute qu'il ne peut d'autant moins être question d'un acte équipollent à rupture dès lors que celui-ci ne met pas fin automatiquement au contrat mais doit faire l'objet d'un constat exprès par l'autre partie, quod non en l'espèce.

Monsieur S.F. sollicite la confirmation du jugement dont appel étant entendu, toutefois, qu'il a formé, à titre subsidiaire, une demande tendant à l'octroi d'une indemnité de rupture classique calculée sur base de la loi du 03/07/1978 et fixée à la somme de 35.036,46€.

DISCUSSION – EN DROIT

I. Fondement de la requête d'appel

I. 1. Quant au fondement du premier moyen déduit de l'erreur invincible commise par le G.H....., ASBL .

L'article 12 de la loi du 19 mars 1991 dispose que « lorsque le tribunal ou la cour du travail reconnaît le motif grave, le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, court à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, si appel a été interjeté, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt ».

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'arrêt de la cour du travail de Mons du 27/05/2016 a été notifié le 31/05/2016 et que le dernier jour ouvrable utile pour notifier le licenciement pour motif grave expirait le 7/06/2016.

Or, à cette date, le G.H....., ASBL a adressé à Monsieur S.F. un courrier de notification du licenciement pour motif grave, mais l'a expédié par recommandé à la c...de C..., à G|LLY, soit à une mauvaise adresse (en réalité, l'ancienne dénomination de sa rue).

Ce courrier a été retourné au G.H....., ASBL avec la mention « adresse insuffisante/incorrecte ».

Il a alors été réexpédié à Monsieur S.F., à l'adresse correcte de la c... l..., à GILLY, mais seulement le 14/06/2016, soit dès lors avec une semaine de retard.

Dès sa requête déposée par le G.H....., ASBL le 28/11/2015 au greffe du tribunal du travail (renseignant comme adresse c... de C..., à 6060 GILLY), était joint à ladite requête un certificat de résidence historique qui précisait que l'adresse de Monsieur S.F. était sise c... l..., à 6060 GILLY (soit la nouvelle dénomination de la C... de C... à GILLY depuis le 01/06/2015) (pièce 1 dossier Monsieur S.F.).

La procédure a été poursuivie et la citation notifiée à Monsieur S.F. le 11/12/2015 mentionna comme adresse « 6060 CHARLEROI (Gilly), c...l..., ».

Un jugement a été prononcé par le tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, le 15/02/2016 qui autorisa le licenciement de Monsieur S.F. pour motif grave, jugement confirmé par un arrêt de la cour du travail de Mons du 27/05/2016.

Tous les documents de procédure, soit l'ordonnance rendue par le président du tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, et qui statue sur la suspension après l'échec de la tentative de conciliation, le jugement du même tribunal statuant au fond, les conclusions de Monsieur S.F. et de son organisation syndicale devant le tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, la requête d'appel, les conclusions de Monsieur S.F. et de son organisation syndicale devant la cour et enfin l'arrêt de la cour du travail de Mons du 27/05/2016, mentionnent comme domicile 6060 GILLY (CHARLEROI), c... l...,, seules les conclusions déposées par le G.H....., ASBL, aux deux degrés de juridiction, mentionnant systématiquement l'ancienne adresse, à savoir c... de C..., ... à 6060 GILLY.

Le G.H....., ASBL ne soutient pas qu'il n'était pas informé du changement d'adresse de Monsieur S.F. puisque – outre les écrits de procédure mentionnant l'adresse correcte de celui-ci – il est acquis que Monsieur S.F. avait informé en temps voulu le service des ressources humaines du G.H....., ASBL du changement de domicile ainsi qu'en attestent différents documents sociaux établis à partir du mois de janvier 2016 à la bonne adresse de la c... l..., à 6060 GILLY (formulaires C.3.2.A, bulletins de rémunération, compte individuel de l'année 2015 et fiche de rémunérations n° 281.10 de l'année 2015 – pièces 13 à 23 du dossier Monsieur S.F.).

Le G.H....., ASBL reconnaît, à cet effet, dans ses écrits de procédure, avoir été informé par Monsieur S.F., par téléphone, en février 2016 de la nouvelle dénomination de sa rue (p.14 conclusions d'appel de synthèse du G.H....., ASBL).

En réalité, le G.H....., ASBL fait valoir qu'il a été victime d'une erreur invincible au motif que :

- un courrier simple adressé à Monsieur S.F. le 29/04/2016 à la C... I... n° lui a été retourné avec la mention « adresse insuffisante/incorrecte » ;
- un courrier recommandé adressé à Monsieur S.F. le 03/05/2016 à la C... I... n°... lui a été réexpédié avec la mention « non réclamé », l'adresse ayant été biffée.

Il considère que *« compte tenu de la proximité des dates et de la similitude des anomalies, c'est bien BPost qui, le 03/05/2016, commet, une seconde fois, l'erreur déjà commise quatre jours plus tôt et, ce faisant, amplifie l'invincibilité de l'erreur créée dans son esprit »*.

Le G.H....., ASBL ajoute que *« face aux messages dépourvus d'équivoque des service de BPost des 29 avril et 3 mai 2016, lorsqu'il a été question d'envoyer une lettre recommandée un mois plus tard à Monsieur S.F., le G.H....., ASBL a envoyé la lettre de licenciement à la C... de C... et non pas à la C... I... et ce afin de ne pas commettre de faute »*.

A l'instar du premier juge, la cour de céans estime que la thèse soutenue par le G.H....., ASBL ne peut être suivie.

S'il est acquis que l'erreur invincible constitue une cause d'exonération de responsabilité dans le chef de la personne qui a posé l'acte constitutif de faute, encore faut-il que, dans son chef, la cause d'exonération revête bien la qualité d'erreur, d'une part, et présente une caractère invincible, d'autre part.

Il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation que « le juge ne peut légalement décider qu'une erreur est invincible et, partant, constitue une cause de justification que s'il constate que la personne qui l'invoque a commis cette erreur comme l'aurait fait toute autre personne raisonnable et prudente » (voyez : Cass., 27/06/2001, www.juridat.be; Cass., 01/10/2002, Pas., I, p. 1787 ; Cass., 24/05/2002, Pas., I, p. 1213 ; Cass., 29/05/2002, www.juridat.be; Cass., 16/09/2005, Pas., I, p. 1663 ; Cass., 22/02/2010, www.juridat.be; Cass., 23/09/2010, www.juridat.be; Cass., 28/03/2012, www.juridat.be; Cass., 14/05/2012, www.juridat.be).

Très clairement, une erreur est invincible et, partant, constitue une cause de justification, soit lorsque toute personne raisonnable et prudente placée dans la même situation aurait nécessairement commis la même erreur, soit lorsque l'erreur consistant à avoir fait le mauvais choix entre deux options concevables, toute personne raisonnable et prudente placée devant la même alternative aurait pu faire le même choix que l'auteur de l'acte.

Comme l'observe B. GOFFAUX, « pour bénéficier d'une telle erreur, l'agent ne peut se voir reprocher aucune faute puisqu'il doit avoir adopté le comportement de tout homme normalement prudent et diligent. Il en découle que l'erreur invincible et la faute gravitent autour du même modèle de référence. Aussi, l'erreur invincible doit-elle s'évaluer de façon résolument abstraite. L'appréciation du caractère invisible de l'erreur requiert que l'on s'affranchisse des aptitudes de l'errans pour se référer à celles du bonus pater familias, en ce qu'elles ont de plus général (...) ».

La condition d'une absence de faute requiert que « l'errans » se soit informé au préalable. Toute référence à un facteur personnel susceptible d'être à l'origine (du fait litigieux) étant exclue, l'agent doit avoir pris la peine de se renseigner sur la matière concernée » (B. GOFFAUX, « L'erreur invincible en matière civile », R.G.D.C., 2013/7, p. 365 et ss).

En l'espèce, en présence de deux mentions contradictoires des services de la poste (« adresse insuffisante/incorrecte » en ce qui concerne l'envoi du 29 avril et « non réclamé » en ce qui concerne l'envoi recommandé du 3 mai 2016), il appartenait au G.H....., ASBL de procéder aux vérifications d'usage, voire, le cas échéant, d'envoyer la lettre de licenciement du 07/06/2016 à Monsieur S.F. à son adresse identifiée sous l'ancienne et la nouvelle dénomination de rue.

Comme l'observe à bon droit le premier juge, la notification erronée procède d'une négligence fautive dans le chef du G.H....., ASBL et non d'une erreur invincible.

Il est de principe constant que la notification à une adresse erronée, alors même qu'il est établi que le travailleur avait communiqué à son employeur sa nouvelle adresse, a pour effet d'entraîner la « nullité » de la notification du motif grave (C. T. Gand, 14/11/2011, JTT, 2012, p. 158 ; C. T. Mons, 20/03/1986, Chr. D. S., 1986, p. 272, note J. JACQUEMAIN ; C.T. Mons, 02/11/1987, Chr. D. S., 1988, p. 133).

La notification du licenciement pour motif grave intervenue le 07/06/2016 est inopérante puisqu'elle n'a pas été signifiée à la nouvelle adresse de Monsieur S.F. et la seconde notification du 14/06/2016 n'a pas été opérée dans les trois jours ouvrables suivant la notification de l'arrêt de la cour du travail de Mons à laquelle a procédé le greffe en date du 31/05/2016.

Partant de ce constat, la cour de céans doit, ainsi, conclure que le licenciement pour motif grave signifié par le G.H....., ASBL à Monsieur S.F. est irrégulier.

Le premier moyen de défense du G.H....., ASBL est dépourvu de fondement.

I. 2. Quant à l'identification de l'auteur de la rupture des relations contractuelles

Le G.H....., ASBL indique que *« la décision du juge sur la levée de la protection n'a qu'un caractère déclaratif et n'affecte pas l'existence du contrat de travail »*.

Il précise que *« lorsque le motif grave de licenciement d'un travailleur protégé est admis à titre définitif par la juridiction de travail, l'autorisation de licencier accordée par le juge n'entraîne pas une rupture immédiate du contrat de travail. Celui-ci est rompu par la notification du congé par l'employeur à l'intéressé »*.

En d'autres termes, souligne le G.H....., ASBL, *« si le contrat de travail n'est pas rompu par l'employeur, le contrat subsiste. Et si, dans ce cas, l'employé décide de ne plus se rendre sur son lieu de travail, il manifeste sa volonté de rompre le contrat de travail »*.

Le G.H....., ASBL estime, ainsi, qu'en décidant de ne pas se présenter sur son lieu de travail, Monsieur S.F. a pris l'initiative de la rupture de son contrat de travail à dater du 07/06/2016.

La cour de céans ne conteste pas que la décision judiciaire a pour seul objet de reconnaître la gravité des motifs invoqués et de permettre à l'employeur de procéder au licenciement de telle sorte qu'il lui appartiendra de mettre celui-ci en œuvre (voyez : H. F. LENAERTS, « Le licenciement des représentants du personnel », Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2012, p. 110, n°66).

Par contre, la cour de céans ne partage pas la thèse du G.H....., ASBL qui entend imputer la responsabilité de la rupture des relations contractuelles à Monsieur S.F. faute pour ce dernier de s'être présenté sur son lieu de travail à partir du 07/06/2016.

La cour de céans croit utile, à cet effet, de rappeler les caractères du congé en ce compris ceux du congé pour motif grave.

Toutes les variétés de résiliation unilatérale (congé moyennant préavis ou moyennant le paiement d'une indemnité, rupture écrite ou verbale sur-le-champ avec ou sans motif grave, congé tacite) présentent un élément commun à savoir une manifestation unilatérale de la volonté de rompre le lien contractuel.

La Cour de cassation a défini le congé comme *« l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin »* (Cass., 23.03.1981, Pas., I, p.781).

Le congé présente, en réalité, 6 caractères :

1° le congé constitue un acte juridique destiné à produire un effet juridique à savoir la rupture du contrat de travail.

2° le congé est un acte certain. La manifestation de volonté ne relève pas du projet ou de l'intention. Elle est décision.

3° le congé est indivisible. La décision affecte, dans sa totalité, le contrat de travail.

4° le congé est définitif. L'acte juridique est irrévocable. Il lie son auteur et engendre pour sa victime des droits.

5° le congé est informel. Néanmoins, pour être valable, la volonté de rompre le contrat de travail doit, non seulement, être extériorisée mais, également, notifiée c'est-à-dire portée à la connaissance du cocontractant.

En raison de cette particularité, la volonté de congédier ne peut se manifester valablement que par un procédé approprié aux exigences de la notification de sorte, que, sous cette seule réserve, le congé n'est soumis à aucune règle de forme déterminée (Cass., 11 mai 1981, JTT 1981, p. 356) pouvant être verbal (Cass., 6 janvier 1997, JTT 97, p. 119) ou résulter d'une manifestation tacite de volonté (voyez J. CLESSE, « La rupture non motivée » in « Contrats de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978 » Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 162).

Il résulte des développements qui précèdent que si le congé peut résulter d'un moyen d'expression quelconque, le congé ne sera valablement formé que par sa notification à son destinataire puisqu'il constitue un acte réceptice.

6° le congé est un acte unilatéral. Le contrat de travail est rompu par la volonté de l'une des parties laquelle ne subit, en principe, aucune restriction.

En principe, l'auteur du congé, qu'il s'agisse de l'employeur ou du travailleur, choisit librement la modalité du congé (préavis, indemnité, motif grave) dont il assortit sa décision, le droit de rupture ou de démission trouvant son fondement dans la liberté individuelle consacrée tant par l'article 7 de la loi du 3 juillet 1978 que par l'article 1780 du Code civil.

D'autre part, le caractère certain, définitif et irrévocable du congé signifie que la manifestation de volonté de son auteur est sans équivoque aucune. Cela veut dire, ainsi, que son destinataire peut s'en prévaloir alors que son auteur ne peut plus se rétracter unilatéralement (C.T. Mons, 10 janvier 1985, JTT, 1985, p. 257) étant entendu que les parties au contrat de travail peuvent bien entendu toujours convenir d'annuler les effets du congé donné par l'une d'elles (C.T. Mons, 15 novembre 1991, JTT 1992, p. 259).

L'irrévocabilité du congé se caractérise, ainsi, par l'impossibilité pour son auteur de retirer ou de transformer l'acte accompli sauf accord du destinataire (Cass. 20 octobre 1977, Pas., 78, I, p. 166).

Lorsque le congé est assorti d'un préavis, les parties peuvent aussi s'accorder sur une prolongation de la durée de préavis (Cass., 13 mars 1989, Pas., I, 719).

S'agissant de la prise d'effets du congé, la Cour de Cassation, aux termes d'un arrêt prononcé le 11 mai 1981 (Cass., 11/05/1981, JTT 1981, p. 356) a considéré que « la partie à laquelle le congé était notifié pouvait se prévaloir de ses effets à la date de la manifestation de volonté de l'autre partie même si elle n'avait eu connaissance du congé qu'après cette date ».

Assurer la sécurité juridique constitue la justification du caractère définitif du congé. La victime de la rupture sait que le contrat prendra fin soit immédiatement (moyennant versement d'une indemnité ou pour motif grave) soit à l'échéance d'un délai (préavis). Elle possède un droit acquis aux conséquences découlant du congé. Cette certitude ne peut être unilatéralement anéantie par l'auteur du congé (voyez : B. PATERNOSTRE « Le droit de la rupture du contrat de travail – Modes, congé et préavis » Ed. De Boeck, Université, 1990, p. 66 et ss).

Au plan judiciaire, le caractère définitif du congé emporte trois conséquences :

1° Le juge ne peut aller à l'encontre de la volonté de l'auteur de la rupture et prétendre que le contrat n'est pas rompu.

2° Constatant la rupture, il ne peut en ordonner la reprise (C.T. Mons, 14 janvier 1980, R.D.S., 1981, p. 59).

3° Le juge ne peut prolonger un délai insuffisant.

Dès lors que l'auteur du congé a manifesté sa volonté, de manière libre et consciente, de mettre fin aux relations de travail, il n'a plus la possibilité de se rétracter et ce quel qu'en soit le motif.

Les seules circonstances faisant exception sont l'accord conjoint des parties tenant le congé pour non avenu de telle sorte que le contrat de travail se poursuivra (Cass., 20/10/1977, Pas. 1978, I, p. 166) et l'existence d'un vice de volonté ou d'un défaut de capacité.

En effet, les auteurs s'accordent pour considérer que les conditions de validité formulées par le Code civil à l'égard des conventions s'appliquent également aux actes unilatéraux moyennant certains aménagements en raison précisément de la structure unilatérale de l'acte (voyez A. WITTERS, « Eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst met tijdsbepaling of onder voorwaarde, J.T.T., 1996, p. 262).

Il résulte de ces développements théoriques que lorsque le congé pour motif grave est notifié par lettre recommandée, la détermination du moment auquel le congé est donné impose d'avoir égard à la date d'expédition de la lettre recommandée et non au jour où le destinataire en prend connaissance.

Le congé suffit, à lui seul, à opérer la dissolution du contrat intervenue le 07/06/2016 au moment où le G.H....., ASBL a manifesté sans équivoque aucune sa volonté de rompre le contrat de travail venu entre les parties pour motif grave de telle sorte que Monsieur S.F. est en droit de se prévaloir des effets du congé à la date de la manifestation de volonté de son auteur même s'il n'en a eu connaissance qu'ultérieurement lors de la seconde notification opérée le 14/06/2016.

En effet, l'acte réceptice que constitue le congé n'implique pas que le destinataire ait la possibilité de prendre connaissance effectivement de la volonté exprimée : il suffit que l'auteur de l'acte unilatéral manifeste sa volonté de façon à ce que le destinataire puisse en prendre connaissance (Voyez : C. GILLES, « Apparence et chemin du travail », obs. sous Cass., 14/01/1991, JTT, 1991, p.4).

Très clairement, c'est bien le G.H....., ASBL qui a mis fin au contrat de travail par la manifestation de sa volonté contenue dans le courrier recommandé du 07/06/2016 indépendamment du fait de savoir si la partie à l'égard de laquelle est invoquée la faute grave a pris connaissance de la cessation des relations contractuelles (C. T. Mons, 18/03/1991, JTT, 1991, p. 327).

En d'autres termes, le caractère inopérant de la notification opérée par courrier recommandé du 07/06/2016 n'a pas affecté la volonté de rompre exprimée aux termes de l'acte irrégulier.

Le second moyen de défense du G.H....., ASBL est, également, dépourvu de fondement.

I. **3. Quant aux conséquences à déduire du caractère tardif de la notification du licenciement pour motif grave**

I. **3. a) Rappel de la position des parties**

Pour rappel, le G.H....., ASBL soutient la thèse selon laquelle si la cour de céans devait considérer que Monsieur S.F. a été licencié en dehors du délai prescrit par l'article 12 de la loi du 19/03/1991, quod non, il conviendrait de le condamner à lui payer uniquement l'indemnité compensatoire de préavis calculée conformément à la loi du 03/07/1978.

En effet, observe-t-il, en se basant sur un courant doctrinal, l'indemnité de protection consacrée par l'article 14 de la loi du 19/03/1991 n'est due au travailleur que si celui-ci est licencié pour motif grave sans que l'employeur n'ait obtenu des juridictions du travail la levée de sa protection.

A l'appui de cette position est invoqué le libellé de l'article 14 de la loi du 19/03/1991 qui envisage expressément la situation où l'employeur met fin au contrat « sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11 » et qui ne fait donc nulle mention du délai de 3 jours édictée par l'article 12 de cette même loi.

Or, souligne le G.H....., ASBL, à deux reprises, tant en première instance qu'en appel, les juridictions du travail « *ont décidé expressément dans leur dispositif de lever la protection contre le licenciement dont disposait Monsieur S.F.* ».

Dès lors, estime-t-il, « *qu'il a respecté les obligations qui s'imposent à lui en vertu de la loi du 19/03/1991, il ne pourrait être condamné à payer une indemnité de protection au risque de faire mentir cette loi d'ordre public* ».

De son côté, Monsieur S.F. estime qu'en raison de l'irrégularité caractérisée qui marque la notification du motif grave et le rend nulle et de nul effet, il est fondé à postuler la condamnation de son ex-employeur au paiement de l'indemnité de protection correspondant à deux années de rémunération.

I. 3. b) Position de la cour de céans

Il sied, avant toute autre considération, de rappeler que lorsque l'employeur introduit une demande tendant à faire reconnaître par la juridiction du travail l'existence d'un motif grave justifiant le licenciement d'un travailleur protégé, l'accueil de cette demande n'entraîne pas la rupture du contrat à la date de celui-ci, cette rupture ne pouvant résulter que de la notification, par l'employeur, du licenciement pour motif grave (voyez : Cass., 15/12/1986, Pas., I, 1987, p. 467 cité par H. BARTH et D. BARTH , « Questions spéciales de procédure », in « La protection des représentants du personnel », Colloques de la conférence libre du jeune barreau de Liège, Anthemis, 2011, p. 344).

Suivant l'enseignement dispensé par la Cour de Cassation aux termes d'un arrêt prononcé le 14/06/1999, « *le délai prévu par l'article 12 de la loi du 19/03/1991 est un délai de déchéance qui a pour objectif de faire naître dans un délai maximum une certitude quant à la subsistance ou non du contrat de travail* » (Cass., 14/06/1999, Pas., I, p. 831).

Commentant cette décision, H. F. LENAERTS indique « qu'on peut indirectement déduire de cet arrêt qu'un licenciement notifié au-delà du délai maximum fixé par l'article 12 serait considéré comme irrégulier » (H. F. LENAERTS, « Le licenciement des représentants du personnel », Etudes pratiques du droit social, Kluwer, 2012, p. 112).

Il est, en l'espèce, acquis que l'irrégularité dont est entachée la notification du licenciement pour motif grave rend celle-ci inopérante et affecte la régularité même du licenciement de telle sorte qu'il importe peu de relever que tant le tribunal du travail que la cour du travail ont, après avoir admis l'existence du motif grave reproché à Monsieur S.F. par application de l'article 2, §1 de la loi du 19/03/1991, levé la protection dont il bénéficiait : en effet, l'arrêt du 27/05/2016 de la cour du travail n'a pas mis fin par lui-même au contrat puisque la décision judiciaire a pour seul objet de reconnaître la gravité du motif invoqué et de permettre à l'employeur, dans un second temps, de procéder au licenciement dans le respect des délais visés par l'article 12 de la loi du 19/03/1991 (Voyez : H. LENAERTS, op. cit., p. 110).

Il est, dès lors, inexact de soutenir que la protection prend fin dès le moment où la juridiction du travail a admis le motif grave de rupture : la protection demeure acquise au travailleur jusqu'à ce que l'employeur notifie dans les formes et délais requis la rupture du contrat de travail pour motif grave, l'article 12 de la loi du 19/03/1991 ayant pour seul objectif de définir le mode de calcul de la prise de cours de ce délai.

Cet article 12 ne doit dès lors naturellement pas être lu isolément mais comme faisant partie intégrante des conditions dans le cadre desquelles il est permis de déroger à l'interdiction de principe de mettre fin au contrat travail d'un travailleur protégé.

En ce sens, les travaux préparatoires de la loi 19 mars 1991 enseignent que (Projet de loi, exposé des motifs, session 1990 - 1991, 1105-1) :

« Les articles 14, 15, 16, 17 et 18 règlent les conséquences d'un licenciement irrégulier d'un membre représentant le personnel.

Le membre représentant le personnel victime d'un licenciement irrégulier se voit reconnaître le choix entre 2 solutions. Il peut décider de demander sa réintégration dans l'entreprise, au même poste de travail et aux mêmes conditions. Il peut également décider, suite aux difficultés qu'il a connues, de ne pas demander sa réintégration.

Par licenciement irrégulier, il faut entendre toute rupture du contrat travail qui trouve son origine dans une décision de l'employeur ou un fait commis par celui-ci :

(...)

- *tout licenciement fondé sur des raisons d'ordre économique ou technique ou sur un motif grave émanant du membre représentant le personnel lorsque la procédure prévue par le présent projet n'a pas été, partiellement ou totalement, respectée ».*

La cour de céans, à l'instar du premier juge, s'en réfère, également à l'excellente analyse de cette problématique développée par Hervé DECKERS et Aurélie MORTIER dans leur contribution commune consignée au sein de l'ouvrage contenant les actes du colloque de la Conférence libre du Jeune barreau de Liège portant sur la protection des représentants du personnel :

« Certes, l'article 14 de la loi du 19/03/1991 relatif au régime des indemnités de protection fait explicitement mention du non-respect des articles 2 à 11, sans y adjoindre l'article 12 de cette même loi portant sur la mise en œuvre du licenciement pour motif grave.

Toutefois, l'article 2 de la loi du 19/03/1991, qui, lui, est mentionné expressément dans le cadre de l'article 14 précité, précise que « les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent », le concept de licenciement étant compris notamment comme « toute rupture du contrat de travail par l'employeur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période visée aux §§ 2 ou 3 ». Il en découle, à notre estime, que la loi interdit à l'employeur de licencier un travailleur protégé en dehors des deux hypothèses limitativement énumérées - motif grave ou raison d'ordre économique ou technique. Or, par définition, un licenciement notifié par l'employeur en dehors du délai de trois jours ouvrables stipulé par l'article 12 de la loi du 19/03/1991 est inopérant et ne peut donc être considéré comme une rupture pour motif grave. Partant, un tel licenciement doit donc être assimilé à une rupture ordinaire « avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période visée aux §§ 2 ou 3 » au sens de l'article 2, § 1^{er}, 1^o de la loi, mode de rupture expressément interdit par cette législation. Par ailleurs, il convient de se remémorer l'esprit de la loi du 19/03/1991 qui vise à prémunir certaines catégories de travailleurs, du fait des missions qui leur sont dévolues, contre les dangers de mesures de représailles émanant de l'employeur.

L'on conçoit dès lors mal que, sur l'unique fondement d'une erreur imputable à ce dernier, les travailleurs perdent le bénéfice de leur protection ». (H. DECKERS et A. MORTIER, « La notion de « motif grave » dans le cadre du licenciement des (candidats) représentants du personnel », in « La protection des représentants du personnel », Colloques de la conférence libre du Jeune barreau de Liège, Anthémis, 2011, p. 210 et 211).

En notifiant le licenciement pour motif grave en dehors du délai prévu pour y procéder, le G.H....., ASBL n'a pas pleinement respecté la procédure prévue par la loi du 19/03/1991 et a, partant, opéré un licenciement en violation de la protection dont continuait à bénéficier Monsieur S.F. de telle sorte que ce dernier est en droit de prétendre, conformément à l'application conjointe des articles 15 et 16 de la loi du 19/03/1991, au bénéfice d'une indemnité protectionnelle correspondant à deux années de rémunération soit la somme brute de 88.156,24€ sur base du calcul suivant :

- rémunération courante (compte individuel 2015) :	43.002,83€
- chèques-repas : 219 X 4,91€	1.075,29€
Total annuel :	44.078,12€

Les intérêts au taux légal sont dus sur cette somme à dater du 07/06/2016, date de la décision de rupture pour motif grave prise par le G.H....., ASBL, et ce jusqu'à parfait paiement et non à dater du 14/06/2016, comme erronément indiqué par le premier juge.

Ce chef de demande est fondé.

Il s'impose de déclarer la requête d'appel non fondée et, partant, de confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions sous l'émendation que la date de prise de cours des intérêts légaux doit être fixée au 07/06/2016 et non au 14/06/2016.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sous la seule émendation que la date de prise de cours des intérêts au taux légal doit être fixée au 07/06/2016, date de la rupture du contrat, et non au 14/06/2016, et ce jusqu'à parfait payement ;

Condamne le G.H....., ASBL aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par Monsieur S.F. à la somme de 3.600€, étant l'indemnité de procédure de base ainsi qu'à la contribution de 20€ destinée à alimenter le fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,
Jacques DELROISSE, conseiller social au titre d'employeur,
Raymond AUBRY, conseiller social suppléant au titre de travailleur employé,

Assistés de :
Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 21 juin 2019 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.