

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.07.0068.N

FLIGHTCARE BELGIUM, société anonyme,

Me Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour cassation,

contre

1. V. M.,

2. ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND,

Me Johan Verbist, avocat à la Cour de cassation.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 6 avril 2007 par la cour du travail de Bruxelles.

Le président de section Ernest WaÛters a fait rapport.

L'avocat général Ria Mortier a conclu.

II. Les moyens de cassation

La demanderesse présente trois moyens dans sa requête.

(...)

2. Deuxième moyen

Dispositions légales violées

- articles 544, 1108, 1131, 1133, 1134, 1142, 1148 et 1780 du Code civil ;

- articles 2, 3, 7, alinéa 2, 26, alinéa 1^{er}, 32, 3^o et 5^o, et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

- articles 1017, alinéa 1^{er}, et 1385bis, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire ;

- article 12, alinéa 1^{er}, de la Constitution coordonnée du 17 février 1994 ;

- article 7 du décret des 2-17 mars 1791 portant suppression de tous les droits d'aide, de toutes les maîtrises et jurandes, et établissement de patentes ;

- articles 19, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et, pour autant que de besoin, 2, §§ 1^{er} et 4, de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, telle qu'il était applicable avant son abrogation par l'article 51 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Décisions et motifs critiqués

Statuant par la décision attaquée sur les demandes des défenderesses, la cour du travail déboute la demanderesse de son appel et accueille partiellement l'appel incident des défenderesses. Statuant à nouveau, elle

décide que le contrat de travail n'a pas été rompu, qu'il y a lieu de mettre fin à tout acte empêchant l'exécution du contrat de travail et entravant l'exercice du mandat syndical et que la demanderesse est tenue de mettre immédiatement fin à la situation discriminatoire qu'elle a créée. Ces décisions sont fondées sur les motifs suivants :

« Quant à la constatation (par la demanderesse) de la rupture du contrat de travail par la force majeure :

En l'espèce, la demande (des défenderesses) tend à entendre ordonner la cessation de l'acte « empêchant l'exécution du travail convenu et entravant l'exercice du mandat syndical ».

Dans ces circonstances, (la demanderesse) utilise improprement la notion de force majeure, à tout le moins, interprète erronément cette notion, comme elle l'admet par ailleurs de manière surabondante, ainsi qu'il peut être déduit des constatations faites par monsieur B. L. au cours de la conciliation sociale, à savoir :

« Les parties en conflit se rallient à la décision du conciliateur social suivant laquelle la notion de force majeure n'est pas applicable aux problèmes intéressant les travailleurs protégés. Elles consentent à ne plus invoquer cette notion à l'avenir ».

La notion de force majeure ayant été juridiquement mal interprétée, (la demanderesse) ne peut raisonnablement se fonder sur celle-ci pour constater la rupture du contrat de travail, ce qui reviendrait par ailleurs à donner une interprétation erronée de l'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978, qui ne saurait en conséquence être appliquée en l'espèce.

En effet, comme il a été exposé précédemment, il y a lieu de distinguer clairement la notion de « force majeure » de la notion générale de « congé », la cause de la rupture du contrat par la force majeure étant une situation non imputable à faute et insurmontable en soi, et non la volonté expresse de l'employeur de mettre fin au contrat.

En outre, nonobstant ce qui a été exposé précédemment, il est généralement admis que le congé, en tant qu'acte juridique unilatéral, est soumis aux mêmes conditions de validité que celles qui sont requises pour les

conventions (Rauws, W., « De nietigheid in het arbeidsovereenkomst », in Actuele problemen van het arbeidsrecht ; Rigaux, M. (éd.), Anvers, Kluwer, 1987, 405). Ces conditions sont le consentement et la capacité de la partie qui s'engage, ainsi que l'objet certain et la cause licite de l'obligation (article 1108 du Code civil).

Ainsi, le congé implique l'expression délibérée d'une volonté non entachée de vices de consentement (voir Cass., 28 avril 1980, R.W., 1980-81, 2699 (résumé) ; Cass., 23 mars 1998, J.T.T., 1998, 378 ; C. trav. Liège, 4 janvier 1999, J.L.M.B., 1999, 773).

Bien qu'elle invoque le congé donné à (la défenderesse), (la demanderesse) ne semble pas avoir accompli à cette fin le moindre acte juridique répondant à la jurisprudence et à la doctrine précitées.

Eu égard à ce qui précède, (la demanderesse) ne peut davantage considérer qu'en constatant la rupture du contrat par la force majeure comme elle l'a fait, elle a notifié un congé ni que, par cette constatation, elle a manifesté implicitement la volonté de donner congé, dès lors que non seulement la manifestation explicite de la volonté, requise à cette fin, mais aussi la cause licite font défaut.

Quant à l'action en cessation :

Suivant (les défenderesses), la pratique discriminatoire à laquelle il y a lieu de mettre fin consiste en la poursuite d'actes entravant non seulement l'exercice du mandat syndical mais empêchant aussi l'exécution du contrat de travail.

En effet, le juge appelé à statuer sur la cessation peut ordonner l'accomplissement d'un acte positif pour autant que celui revienne à interdire la poursuite de la pratique critiquée (voir P. T., « Het handhavingsrecht van de wet bestrijding discriminatie » in E. B. et M. D. V. (éds.), De Wet Bestrijding Discriminatie in de praktijk, Anvers, Intersentia 2004, 42).

Dans ces circonstances, (la demanderesse) n'ayant pas prouvé que l'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 est applicable, il y a lieu d'ordonner la cessation à titre conservatoire de toute poursuite de l'acte empêchant

l'exécution du contrat de travail et entravant l'exercice du mandat syndical de (la défenderesse), comme (les défenderesses) le demandent » (...).

La cour du travail condamne la demanderesse aux dépens des deux instances ». (...).

Griefs

La cour du travail a considéré que « bien qu'elle invoque le congé donné à (la défenderesse), (la demanderesse) ne semble pas avoir accompli à cette fin le moindre acte juridique répondant à la jurisprudence et à la doctrine précitées. (...).

Elle a également considéré que, « eu égard à ce qui précède, (la demanderesse) ne peut davantage considérer qu'en constatant la rupture du contrat par la force majeure comme elle l'a fait, elle a notifié un congé ni que, par cette constatation, elle a manifesté implicitement la volonté de donner congé, dès lors que non seulement la manifestation explicite de la volonté, requise à cette fin, mais aussi la cause licite font défaut ». (...).

Ainsi, par ces considérations, la cour du travail a décidé que le contrat de travail conclu entre la demanderesse et la défenderesse n'avait pas été rompu par un congé. En conséquence, elle a décidé qu'il y avait lieu de mettre fin à la poursuite de tout acte empêchant l'exécution du contrat de travail et entravant l'exercice du mandat syndical (...) et que la demanderesse est tenue de mettre immédiatement fin à la situation discriminatoire qu'elle a créée. (...).

2.1. Première branche

2.1.1. Conformément à l'article 1148 du Code civil, la force majeure est une des causes de libération d'une partie contractante.

L'article 26, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en abrégé ci-après la loi du 3 juillet 1978, dispose que les

événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

Conformément à l'article 32, 5°, de la même loi, les engagements résultant des contrats de travail prennent fin par la force majeure.

Cette force majeure libératoire implique l'existence d'un événement non imputable au débiteur qui rend toute exécution du contrat de travail définitivement impossible.

Toutefois, la force majeure ne met pas fin de plein droit au contrat de travail. Une des parties doit invoquer la force majeure libératoire pour que celle-ci puisse mettre fin au contrat de travail.

Conformément à l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978, les engagements résultant d'un contrat de travail prennent fin par la volonté de l'une des parties (lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée). Il suit de cette disposition, ainsi que des articles 1134 du Code civil et 39 de la loi du 3 juillet 1978, que le congé peut également être notifié implicitement.

Le congé est l'acte par lequel une des parties notifie à l'autre partie qu'elle a l'intention de mettre fin au contrat de travail. Cet acte implique la manifestation unilatérale de la volonté de mettre fin au contrat de travail.

Le congé est un acte juridique unilatéral qui n'est soumis à aucune formalité.

La partie qui considère erronément que le contrat de travail a pris fin par la force majeure et qui invoque cette force majeure libératoire, notifie en réalité à la partie adverse son intention de mettre fin au contrat. Ainsi, cette partie a notifié le congé et le contrat est rompu. En effet, quiconque invoque la fin du contrat fait savoir qu'il considère le contrat comme rompu.

2.1.2. Il ressort des pièces auxquelles la Cour peut avoir égard et des constatations de la cour du travail que la demanderesse a considéré que son contrat de travail avec la défenderesse avait pris fin par la force majeure. (...).

La cour du travail a décidé que la demanderesse était illicitement à l'origine du retrait du badge de sécurité, de sorte qu'elle « utilise

improprement la notion de force majeure, à tout le moins, interprète erronément cette notion ». (...).

Elle a considéré que « la notion de force majeure ayant été juridiquement mal interprétée, (la demanderesse) ne peut raisonnablement se fonder sur celle-ci pour constater la rupture du contrat de travail, ce qui reviendrait par ailleurs à donner une interprétation erronée de l'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978, qui ne saurait en conséquence être appliquée en l'espèce ». (...).

Ainsi, la cour du travail a décidé que la demanderesse a erronément considéré que le contrat de travail avait pris fin par la force majeure.

La cour du travail a considéré que « bien qu'elle invoque le congé donné à (la défenderesse), (la demanderesse) ne semble pas avoir accompli à cette fin le moindre acte juridique répondant à la jurisprudence et à la doctrine précitées ». (...). Elle a considéré en outre que, « eu égard à ce qui précède, (la demanderesse) ne peut davantage considérer qu'en constatant la rupture du contrat par la force majeure comme elle l'a fait, elle a notifié un congé, ni que, par cette constatation, elle a manifesté implicitement la volonté de donner congé, dès lors que non seulement la manifestation explicite de la volonté, requise à cette fin, mais aussi la cause licite font défaut ». (...).

Ainsi, la cour du travail a décidé que la demanderesse, qui a erronément invoqué la fin du contrat de travail par la force majeure, n'a posé aucun acte juridique susceptible d'être interprété comme un congé. Suivant la cour du travail, la demanderesse ne peut considérer qu'en constatant la rupture du contrat par la force majeure comme elle l'a fait, elle a notifié un congé.

Comme il a été exposé précédemment, la partie (la demanderesse) qui considère erronément que le contrat de travail a pris fin par la force majeure et qui invoque cette force majeure libératoire, notifie en réalité à la partie adverse (la défenderesse) son intention de mettre fin au contrat de travail et met ainsi fin au contrat par la notification d'un congé.

En conséquence, la cour du travail n'a pas décidé légalement que la demanderesse ne peut considérer qu'en constatant la rupture du contrat par la

force majeure comme elle l'a fait, elle a notifié un congé, ni que, par cette constatation, elle a manifesté (implicitement) la volonté de donner congé.

Conclusion.

La cour du travail ne décide pas légalement que la demanderesse n'a pas posé le moindre acte juridique susceptible d'être considéré comme un congé et qu'elle ne peut interpréter comme un congé donné la constatation faite par elle de la rupture du contrat par la force majeure (violation des articles 1134, 1148 du Code civil, 26, alinéa 1^{er}, 32, 3^o et 5^o, et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). En conséquence, ces considérations ne justifient pas légalement les décisions de la cour du travail suivant lesquelles le contrat de travail n'a pas été rompu, il y a lieu de mettre fin à la poursuite de tout acte empêchant l'exécution du contrat de travail et entravant l'exercice du mandat syndical et la demanderesse est tenue de mettre immédiatement fin à la situation discriminatoire qu'elle a créée (violation des articles 32, 3^o, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 19, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et, pour autant que de besoin, 2, §§ 1^{er} et 4, de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, tel qu'il était applicable avant son abrogation par l'article 51 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination). Enfin, la cour du travail ne condamne pas légalement la demanderesse aux dépens des deux instances (violation de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire).

2.2. Deuxième branche

2.2.1. La cour du travail a considéré que la constatation par la demanderesse de la rupture du contrat par la force majeure ne saurait constituer la manifestation implicite de la volonté de donner congé, dès lors que la manifestation explicite de la volonté, requise à cette fin, fait défaut.

Ainsi, la cour du travail a décidé qu'un congé implicite requiert une manifestation de volonté explicite.

2.2.2. Conformément à l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978, les engagements résultant d'un contrat de travail prennent fin par la volonté de l'une des parties (lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée).

Le congé est l'acte par lequel une des parties notifie à l'autre partie qu'elle a l'intention de mettre fin au contrat de travail. Cet acte implique la manifestation unilatérale de la volonté de mettre fin au contrat de travail.

Le congé est un acte juridique unilatéral qui n'est soumis à aucune formalité. Ainsi, cet acte peut être donné tant explicitement (de manière irrégulière) qu'implicitement.

En effet, il suit des articles 1134 du Code civil, 32, 3°, et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail que le congé peut également être donné de manière implicite.

De toute évidence, le congé implicite, qui peut revêtir deux formes (le manquement avec l'intention de mettre fin au contrat de travail et la modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail), ne requiert pas une manifestation de volonté explicite. Une des caractéristiques du congé implicite est précisément que la volonté de mettre fin au contrat de travail est manifestée implicitement et non explicitement.

En conséquence, la cour du travail n'a pas décidé légalement que le congé implicite requiert une manifestation de volonté explicite à cet égard.

Conclusion.

La cour du travail ne considère pas légalement que la constatation par la demanderesse de la rupture du contrat de travail par la force majeure ne saurait constituer la manifestation implicite de la volonté de donner congé dès lors que la manifestation explicite de la volonté, requise à cette fin, fait défaut (violation des articles 1134 du Code civil, 32, 3°, et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). En conséquence, ces considérations ne justifient pas légalement les décisions de la cour du travail suivant lesquelles le contrat de travail n'a pas été rompu, il y a lieu de mettre fin à la poursuite de tout acte empêchant l'exécution du contrat de travail et entravant l'exercice du mandat syndical et la demanderesse est tenue de mettre immédiatement fin à la situation discriminatoire qu'elle a créée (violation des articles 32, 3°, de la loi

du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 19, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et, pour autant que de besoin, 2, §§ 1^{er} et 4, de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, tel qu'il était applicable avant son abrogation par l'article 51 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination). Enfin, la cour du travail ne condamne pas légalement la demanderesse aux dépens des deux instances (violation de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire).

(...)

3. Troisième moyen

Dispositions légales violées

- articles 8, 9, alinéa 1^{er}, 587bis, 2^o, dans la version postérieure à sa modification par l'article 28 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et antérieure à sa modification par l'article 10 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, 607 et 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire ;

- articles 2, § 1^{er}, 19, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et, pour autant que de besoin, 2, § 4, de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, tel qu'il était applicable avant son abrogation par l'article 51 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Décisions et motifs critiqués

Statuant par la décision attaquée sur les demandes des défenderesses, la cour du travail déboute la demanderesse de son appel et accueille partiellement l'appel incident des défenderesses et réforme l'ordonnance prononcée le 6 février 2006 par le président du tribunal du travail de Bruxelles. Statuant à nouveau, la cour du travail dit pour droit que la demanderesse a créé une situation discriminatoire à l'égard des défenderesses, notamment en ordonnant le retrait du badge, en entravant l'exercice des mandats de représentante du personnel et de déléguée syndicale, en interdisant l'accès au lieu du travail et en empêchant l'exécution du travail convenu. La cour du travail décide qu'il y a lieu de mettre fin à la poursuite de tout acte empêchant l'exécution du contrat de travail et entravant l'exercice du mandat syndical et ordonne à la demanderesse de mettre immédiatement fin à la situation discriminatoire. La cour du travail fonde cette décision sur les motifs énoncés sous les intitulés « quant à la constatation (par la demanderesse) de la rupture du contrat de travail par la force majeure » (...) et « quant à l'action en cessation » (...), intégralement réitérés en l'espèce, et plus spécialement sur les considérations que :

- la demanderesse utilise improprement la notion de force majeure, à tout le moins, interprète erronément cette notion (...);

- la notion de force majeure ayant été juridiquement mal interprétée, la demanderesse ne peut raisonnablement se fonder sur celle-ci pour constater la rupture du contrat de travail, ce qui reviendrait par ailleurs à donner une interprétation erronée de l'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 (...);

- bien qu'elle invoque le congé donné à la défenderesse, la demanderesse ne semble pas avoir posé le moindre acte juridique pouvant être considéré comme tel (...);

- la demanderesse ne peut davantage considérer qu'en constatant la rupture du contrat par la force majeure comme elle l'a fait, elle a notifié un congé, ni que, par cette constatation, elle a manifesté implicitement la volonté

de donner congé, dès lors que non seulement la manifestation explicite de la volonté, requise à cette fin, mais aussi la cause licite font défaut (...).

La cour du travail condamne la demanderesse aux dépens des deux instances (...).

Griefs

3.1. L'article 8 du Code judiciaire dispose que la compétence est le pouvoir du juge de connaître d'une demande portée devant lui.

Conformément à l'article 9, alinéa 1^{er}, du même code, la compétence d'attribution est le pouvoir de juridiction déterminé en raison de l'objet, de la valeur et, le cas échéant, de l'urgence de la demande ou de la qualité des parties.

Conformément à l'article 587bis, 2^o, du même code (dans la version applicable en l'espèce), le président du tribunal du travail est compétent pour statuer sur l'action en cessation et, conformément à l'article 19 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (en abrégé ci-après la loi du 25 février 2003), il peut ordonner les mesures de publicité qu'il juge nécessaires.

L'article 19, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 25 février 2003 dispose qu'à la demande de la victime de la discrimination ou d'un des groupements visés à l'article 31, le président du tribunal de première instance, ou selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la loi.

3.2. Il ressort des pièces auxquelles la Cour peut avoir égard et des constatations de la cour du travail que les défenderesses ont saisi le président du tribunal du travail de Bruxelles d'une action en cessation fondée sur l'article 19, § 1^{er}, de la loi du 25 février 2003 (...). L'action des défenderesses tend notamment à entendre constater l'existence d'un comportement

discriminatoire, consistant notamment à ordonner le retrait du badge, à entraver l'exercice des mandats de représentante du personnel, à interdire l'accès au lieu du travail et à empêcher l'exécution du travail convenu, ainsi qu'à entendre ordonner la cessation de ce comportement sous peine d'astreinte (...).

En vertu de l'article 607 du Code judiciaire, la cour du travail connaît de l'appel des décisions rendues en premier ressort par les présidents des tribunaux du travail.

Il ressort des pièces auxquelles la Cour peut avoir égard et des constatations de la cour du travail que cette dernière a été saisie de l'appel de l'ordonnance prononcée le 6 février 2006 par le président du tribunal du travail statuant sur l'action en cessation introduite par les défenderesses en application de l'article 19, § 1^{er}, de la loi du 25 février 2003.

Il suit des articles 8, 9, alinéa 1^{er}, 587bis, 2^o, 607 du Code judiciaire et 19, § 1^{er}, de la loi du 25 février 2003 que la juridiction saisie de l'appel de l'ordonnance par laquelle le président du tribunal du travail statue sur une action en cessation fondée sur l'article 19, § 1^{er}, de la loi du 25 février 2003 est uniquement compétente pour constater l'existence d'un acte constituant un manquement aux dispositions de la loi précitée et, le cas échéant, ordonner la cessation de cet acte. Ainsi, cette juridiction doit se borner à constater l'éventuelle existence de l'acte constituant un manquement aux dispositions de la loi précitée et, le cas échéant, à ordonner la cessation de cet acte.

3.3. La cour du travail, saisie de l'appel de l'ordonnance prononcée le 6 février 2006 par le président du tribunal du travail statuant sur l'action en cessation introduite par les défenderesses en application de l'article 19, § 1^{er}, de la loi du 25 février 2003, statue cependant sur les questions de savoir si la demanderesse a invoqué à bon droit la force majeure libératoire (...) et si le contrat de travail a pris fin (en d'autres termes, si le congé a été donné) (...).

Comme il a été exposé précédemment, la cour du travail ne peut toutefois statuer que sur l'existence d'un acte constituant un manquement aux dispositions de la loi du 25 février 2003 et, le cas échéant, ordonner la cessation de cet acte. Dans le cadre de la présente procédure, consistant en

la procédure en cessation fondée sur l'article 19, § 1^{er}, de la loi du 25 février 2003, la cour du travail n'est pas compétente pour se prononcer sur les questions de savoir si la demanderesse a invoqué à bon droit la force majeure libératoire et si le contrat de travail a pris fin.

Conclusion.

La cour du travail ne statue pas légalement sur les questions de savoir si la demanderesse a invoqué à bon droit la force majeure libératoire et si le contrat de travail est rompu (violation des articles 8, 9, alinéa 1^{er}, 587bis, 2^o, dans la version postérieure à sa modification par l'article 28 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et antérieure à sa modification par l'article 10 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, 607 du Code judiciaire, 19, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, telle qu'elle était applicable avant son abrogation par l'article 51 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination). En conséquence, la cour du travail ne décide pas légalement que la demanderesse a créé une situation discriminatoire à l'égard des défenderesses (violation des articles 2, § 1^{er}, et, pour autant que de besoin, 2, § 4, de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, telle qu'elle était applicable avant son abrogation par l'article 51 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination). En conséquence, la cour du travail ne décide pas davantage légalement qu'il y a lieu de mettre fin à la poursuite de tout acte empêchant l'exécution du contrat de travail et entravant l'exercice du mandat syndical et que la demanderesse est tenue de mettre immédiatement fin à la situation discriminatoire (violation des articles 19, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, telle qu'elle était

applicable avant son abrogation par l'article 51 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination). Enfin, la cour du travail ne condamne pas légalement la demanderesse aux dépens des deux instances (violation de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire).

III. La décision de la Cour

(...)

Sur le deuxième moyen :

Quant à la première branche :

5. Le congé est l'acte par lequel l'employeur notifie au travailleur qu'il a l'intention de mettre fin au contrat de travail.

La constatation que le contrat de travail a pris fin par la force majeure n'équivaut pas à un congé.

Ainsi, l'employeur qui invoque des faits comme étant de force majeure alors qu'ils ne le sont pas, ne manifeste pas la volonté de mettre fin au contrat de travail.

6. En conséquence, la demanderesse ne peut considérer que, par sa constatation erronée de la fin du contrat de travail par la force majeure, elle a notifié un congé.

Dans la mesure où il soutient que la demanderesse a notifié un congé, le moyen ne peut être accueilli.

Quant à la deuxième branche :

7. Lorsque l'employeur fonde à tort la rupture de contrat de travail sur la force majeure, le travailleur peut considérer qu'il s'agit d'une résiliation irrégulière de ce contrat.

S'il conteste la force majeure, le travailleur est tenu de constater l'irrégularité de la rupture unilatérale du contrat de travail dans le chef de l'employeur.

A défaut, le contrat de travail subsiste en principe.

8. Le moyen, qui soutient que la demanderesse a mis fin unilatéralement au contrat de travail en invoquant erronément la rupture du contrat par la force majeure, alors que l'arrêt ne constate pas que la première défenderesse a invoqué l'irrégularité de la rupture du contrat de travail dans le chef de la demanderesse, ne peut être accueilli.

(...)

Sur le troisième moyen :

10. L'article 19, § 1^{er}, de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, en abrégé ci-après la loi du 25 février 2003, tel qu'il était applicable avant son abrogation par l'article 51 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, dispose que, à la demande de la victime de la discrimination ou d'un des groupements visés à l'article 31, le président du tribunal de première instance ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la loi.

En vertu de l'article 587bis, 2°, du Code judiciaire, dans la version postérieure à sa modification par l'article 28 de la loi du 25 février 2003 précitée et antérieure à sa modification par l'article 10 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, le président du tribunal du travail statue sur les demandes en cessation et ordonne les mesures de publicité concernant son jugement qu'il juge nécessaires.

Il suit de ces dispositions légales que le président du tribunal du travail appelé à statuer sur l'action introduite par un travailleur en cessation de l'empêchement discriminatoire, par l'employeur, tant de l'exécution du contrat de travail que de l'exercice d'un mandat syndical, est compétent pour retenir le moyen de défense par lequel l'employeur fait valoir que le contrat de travail a pris fin par la force majeure ou par un congé, comme un élément pertinent dans l'appréciation des mesures demandées en vue de la cessation des actes discriminatoires.

10. L'arrêt constate que la demande des défenderesses tend essentiellement à entendre constater l'existence du comportement discriminatoire de la s.a. B.G.S., auteur de la demanderesse, à leur égard, ressortant notamment du retrait du badge, de l'entrave à l'exercice des mandats de représentante du personnel, de l'interdiction de l'accès au lieu du travail et de l'empêchement à l'exécution du travail convenu, et à entendre ordonner la cessation de ce comportement sous peine d'une astreinte de 10.000 euros par jour.

Ainsi, l'appréciation de la nécessité des mesures de cessation demandées requérait l'examen et l'éventuelle constatation de la force majeure et de la rupture du contrat de travail, de sorte que la cour du travail était compétente pour procéder à cet examen en vue d'une éventuelle cessation.

Le moyen ne peut être accueilli.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne la demanderesse aux dépens.

(...)

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Robert Boes, président, le président de section Ernest Waûters, les conseillers Eric Stassijns, Alain Smetryns et Koen Mestdagh, et prononcé en audience publique du dix-neuf mai deux mille huit par le président de section Robert Boes, en présence de l'avocat général Ria Mortier, avec l'assistance du greffier Philippe Van Geem.

Traduction établie sous le contrôle du conseiller
Sylviane Velu et transcrite avec l'assistance du
greffier Jacqueline Pigeolet.

Le greffier,

Le conseiller,