



Numéro du répertoire 2021/ 540 .
Date du prononcé 5 mars 2021
Numéro du rôle 19/473/A
En cause de : C / TRANSNAM S.A.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

TRIBUNAL du travail de Liège - Division DINANT

3^{ème} chambre

Jugement

Contrat de travail « ouvrier » - Indemnité de protection d'un candidat non élu – Théorie du mandat et mandat apparent
--

Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Madame C . domiciliée à .

N.N. :

Partie demanderesse en principal, défenderesse sur reconvention,

Ayant pour conseil Maître . , avocat à . et
comparaissant par Maître . , avocate.

Contre :

La S.A. TRANSNAM, inscrite à la BCE sous le n° 0439.938.253, dont le siège social est sis à
5590 CINEY, rue de la Croix Limon, 11,

Partie défenderesse en principal, demanderesse sur reconvention,

Ayant pour conseil Maîtres . , avocats à
et comparaissant par Maître .

En droit :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 27.11.2019
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1^{er} du code judiciaire en date du 07.02.2020
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 01.04.2020
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 15.04.2020
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse déposées le 30.07.2020
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées le 01.09.2020
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse, déposées au greffe le 01.12.2020
- les dossiers des parties.

Vu le PV de l'audience.

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire n'a pu aboutir.

Après avoir, à l'audience du 05.02.2021, entendu les conseils des parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.

I. Les demandes

I.1. La demande principale :

La partie demanderesse en principal poursuit la condamnation de la partie défenderesse au paiement de la somme de 54.060,30€ bruts à majorer des intérêts légaux et judiciaires à titre d'indemnités de protection.

I.2. La demande reconventionnelle :

Elle est introduite par conclusions principales reçues le 04.04.2020.

La S.A. TRANSNAM demande au tribunal de dire pour droit que la rupture du contrat est imputable à Madame C et, en conséquence,

- la débouter de sa demande
- la condamner à rembourser l'indemnité compensatoire de préavis perçue soit 7.484,00€
- la condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 2.079,24€
- la condamner aux dépens.

Subsidiairement

- limiter sa condamnation à la somme de 54.060€ brut sous déduction de l'indemnité compensatoire de préavis déjà versée
- ne pas accorder l'exécution provisoire
- autoriser la cantonnement.

II. Les faits :

La S.A. TRANSNAM, (ci-après le société ou l'employeur), est une société de transport et de manutention pour compte de tiers, qui relève de la sous-commission paritaire 140.03 du transport routier et le de la logistique.

Elle fait partie du groupe HOLMAT S.A. et exerce son activité de transport et de manutention exclusivement au profit des entités du groupe HOLMAT S.A. (matériaux de construction).

En date du 08.05.2015, Madame C (ci-après Madame C.) est engagée en qualité d'ouvrière (technicienne de surface) temps plein par la S.A. TRANSNAM et à durée indéterminée¹.

Lors des élections sociales de 2016, Madame C. est candidate au Conseil d'entreprise et au CPPT pour l'UTE BODYMAT GROUPE de 5020 MALONNE, rue Gabriel de Moriamé, 21². Elle n'est pas élue auprès des deux organismes³.

¹ Pièce 2 dossier employeur

² Pièces 6 et 7 dossier demanderesse

³ Pièces 8 à 10 dossier demanderesse

Le 26 août 2019, un courrier au nom de la société Transnam l'informe de son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Ce courrier est signé par Monsieur P [redacted] DRH⁴. Le certificat de fin d'occupation et le C4 sont délivrés par Monsieur P [redacted], toujours pour compte de l'employeur⁵. L'indemnité de rupture est payée.

La DIMONA de sortie est effectuée le 27.08.2019.

Le 12.09.2019, Madame C. refuse la réintégration qui lui est proposée⁶.

Le 27.09.2019, la CGSLB interpelle l'employeur à l'adresse de MALONNE, quant au licenciement d'une travailleuse protégée et réclame une indemnité de protection équivalente à deux années de rémunération⁷.

Un courrier identique est adressé à la société mais au siège social de Ciney le 07.10.2019⁸.

Le 11.10.2019⁹, le conseil de l'employeur prend acte de la demande et remet les faits dans leur contexte en ces termes :

« 1. Faits et contexte

1. Le 9 avril 2015, TRANSNAM engage Madame C [redacted] (ci-après « votre affiliée ») dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Au cours des élections sociales de 2016, votre affiliée présente sa candidature. Elle n'est toutefois pas élue.

2. Le 26 août 2019, Monsieur P [redacted] notifie son licenciement à votre affiliée. Ce licenciement est assorti du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis légale, correspondant à la rémunération de 15 semaines.

3. Le 27 septembre 2019, vous adressez un premier courrier à notre cliente, à une adresse inexacte. De ce fait, ce courrier n'est pas parvenu à notre cliente dans les délais habituels et a empêché toute prise de décision en temps utile.

4. Le 7 octobre 2019, vous avez adressé un second courrier – identique au précédent – à la bonne adresse, sollicitant le paiement d'une indemnité de protection équivalente à deux ans de rémunération. Notre cliente est surprise que votre affiliée n'ait pas sollicité sa réintégration au sein de l'entreprise, comme le prévoit pourtant la loi du 19 mars 1991. Il est évident que dans de telles circonstances, notre cliente aurait immédiatement accepté la réintégration de votre affiliée.

2. La nullité du licenciement notifié

Monsieur P [redacted], qui a signé la lettre de licenciement de votre cliente, ne dispose pas de la compétence statutaire ni d'un mandat en vue de licencier valablement un travailleur ou une travailleuse de TRANSNAM.

A cet égard, l'article 1998 du Code civil dispose :

« Le mandant est tenu d'exécuter les engagements contractés par le mandataire, conformément au pouvoir qui lui a été donné. Il n'est tenu de ce qui a pu être fait au-delà, qu'autant qu'il l'a ratifié expressément ou tacitement ».

Selon la Cour de Cassation :

« Attendu que le congé moyennant préavis donné à un travailleur au nom de l'employeur par un mandataire qui excède son pouvoir ne lie pas l'employeur. Qu'aussi longtemps qu'il n'est pas ratifié, cet acte ne sortit aucun des effets que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail attache au congé ».

En l'espèce, TRANSNAM n'a pas ratifié le congé qui a été notifié de manière irrégulière par Monsieur P [redacted].

⁴ Pièce 2 dossier demanderesse.

⁵ Pièce 3 et 4 de son dossier

⁶ Pièce 3 de son dossier

⁷ Pièce 11 dossier demanderesse.

⁸ Pièce 12 dossier demanderesse

⁹ Pièce 13 dossier demanderesse

Dès l'instant où Monsieur P n'avait pas la compétence pour licencier votre affiliée, le congé notifié est nul et non avenu.
La nullité du congé emporte également la nullité du licenciement de votre affiliée, dont le contrat de travail a donc subsisté.

3. Réintégration de votre affiliée

Au regard de ce qui précède, il y a lieu de considérer que votre affiliée n'a jamais été licenciée par TRANSNAM.

Votre affiliée est donc invitée à réintégrer l'entreprise, dans ses fonctions, dès le lundi 14 octobre prochain. Si cette date ne peut convenir à votre affiliée, nous vous remercions de nous en avvertir sous le bénéfice de l'urgence et de nous préciser la plus prochaine date à laquelle elle pourra reprendre son emploi chez TRANSNAM.

La rémunération due depuis à votre cliente depuis le 26 août 2019 lui sera bien entendu versée. Il y aura cependant lieu d'opérer une compensation avec l'indemnité compensatoire de préavis indûment versée.

A défaut pour votre affiliée de se présenter ce 14 octobre dans les locaux de l'entreprise pour y reprendre son travail, ou de préciser une date de reprise rapprochée, notre cliente considèrera que votre affiliée entend elle-même rompre le contrat de travail ».

Par courrier en réponse du 16.10.2019, la CGSLB invoque en retour que Monsieur P est DRH et a félicité Madame C. pour son emploi.

Il a licencié plusieurs personnes en invoquant la réorganisation commerciale¹⁰. Toutefois, ces courriers de licenciement émanent de la S.A. HOLMAT et non de la S.A. TRANSNAM.

Monsieur P est membre du personnel de direction. Le licenciement a été ratifié par la délivrance du C4, du certificat de fin d'occupation et le décompte de sortie.

Madame C. ne veut pas être réintégrée et exige le paiement de son indemnité.

Le 19.10.2019, l'employeur prend acte du refus de Madame C. de reprendre le travail et acte la rupture du contrat dans son chef.

III. Position des parties :

III.1. La demanderesse

Madame C. estime qu'elle a effectivement été licenciée par la S.A. TRANSNAM, via Monsieur P qui avait compétence pour ce faire.

III.2. La défenderesse

L'employeur invoque les arguments suivants ;

Madame C. n'a pas été licenciée par la société mais par monsieur P, sans compétence pour ce faire.

Dès lors l'indemnité n'est pas due.

Subsidiairement, elle est surévaluée et s'élève à la somme de 46.576,30€, vu le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis.

Reconventionnellement, la société impute la rupture des relations à Madame C. et lui réclame la restitution de l'indemnité compensatoire de préavis payée, outre le paiement à sa charge d'une indemnité de rupture.

¹⁰ Pièce 19 dossier demanderesse

IV. Fondement :

IV.1. De la compétence pour licencier

IV.1.A. En droit :

Pour P. JOASSART et B. VAN SLUYS¹¹, « Sur la base du principe d'attribution des compétences, l'autorité ne dispose que des compétences qui lui ont été attribuées par ou en vertu de la Constitution. Il doit donc être possible de déterminer, systématiquement, le fondement juridique de la compétence de l'auteur de l'acte. L'incompétence de l'auteur de l'acte constitue d'ailleurs un motif d'ordre public et est fréquemment invoquée devant le Conseil d'Etat. Le pouvoir de licencier peut être expressément attribué à l'un ou l'autre organe de l'institution publique. En l'absence d'attribution explicite du pouvoir de licencier, il y a lieu de considérer que l'autorité compétente pour ce faire est celle qui dispose du pouvoir d'engager du personnel ».

En ce qui concerne le personnel salarié, l'autorité compétente pour conclure le contrat de travail est aussi compétente pour y mettre fin¹².

La partie qui donne congé, doit être l'employeur ou une personne mandatée par lui¹³. A défaut, aucun congé n'a été donné, **sauf si l'employeur ratifie par la suite l'acte posé par la personne sans mandat**. Cette ratification peut intervenir en dehors du délai de trois jours¹⁴.

Dans un arrêt la Cour du travail de Liège examine la question des mandataires et de leur compétence pour licencier.

Le tribunal reproduit des passages de cet arrêt, qui a trait à un licenciement pour motif grave mais qui examine les tenants et aboutissants des différents courants jurisprudentiels, notamment quant à l'effet rétroactif de la ratification.

« A. EXAMEN DE LA RÉGULARITÉ DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE.

1. La compétence de l'auteur de l'acte de congé pour motif grave.

a. La controverse autour du mandat spécial et de sa ratification.

La question des effets attachés à un congé, assorti d'un préavis ou, comme en l'espèce, avec effet immédiat pour motif grave, qui a été donné par une personne dont la preuve n'est pas rapportée qu'elle disposait des pouvoirs requis à cette fin fait l'objet d'une intense controverse doctrinale et jurisprudentielle par rapport à laquelle plusieurs arrêts de la Cour de cassation ont apporté d'importants éclaircissements sans toutefois créer la paix judiciaire. Le nœud du débat à ce propos se situe dans l'articulation des règles du Code

¹¹ P. JOASSART et B. VAN SLUYS, « L'auteur du licenciement pour motif grave » in *Le congé pour motif grave* (St. GILSON, dir.), Anthémis, 2011, p.115, spéc. p.118.

¹² Mêmes auteurs, p.118.

¹³ C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *Le licenciement pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 2005, §52.

¹⁴ C. trav. Liège (8^e ch.), 23.09.1999 ; R.G. 24.980/96, inédit (cité par: M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence inédite: licenciement pour motif grave », *Chr. D. S.*, 2001, p.231, ~2) ; C. trav. Liège (4^e ch.), 27.06.1996, J.T.T., 1997, p.121 ; C. trav. Liège (4^e ch.), 26.02.1996, *Chr. D. S.*, 1997, p.143, Obs. F. KURZ. Voyez aussi: C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., § 59.

des sociétés déterminant les compétences respectives des organes statutaires et des dispositions du Code civil relatives au mandat avec celles, doublement impératives, qui régissent la notification du motif grave de rupture du contrat de travail.

1. 1. Les dispositions légales applicables à la notification du congé.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins ». L'alinéa 4 de cette même disposition ajoute que « peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ». Il est de jurisprudence et de doctrine constantes que le congé, qui est un acte unilatéral par lequel une partie au contrat de travail fait savoir à l'autre partie qu'elle y met fin, doit émaner d'une personne compétente pour le donner.¹⁵ La charge de cette preuve repose sur l'auteur de l'acte, auquel il appartient d'apporter la démonstration de ce qu'il disposait, lors de sa notification, des pouvoirs requis pour le poser.

1. 2. Les dispositions du Code des sociétés.

[...]

1. 3. Les dispositions relatives au mandat.

Il ressort de l'article 1998, alinéa 1^{er}, du Code civil que « le mandant est tenu d'exécuter les engagements contractés par le mandataire, conformément au pouvoir qui lui a été donné ». L'alinéa 2 dudit article dispose que le mandant « n'est tenu de ce qui a pu être fait au-delà, qu'autant qu'il l'a ratifié expressément ou tacitement ».

1.3.2. Il est généralement admis que le mandat donné à une personne pour licencier un travailleur doit être un mandat spécial et exprès, du fait que le congé, acte juridique unilatéral destiné à mettre fin aux relations de travail ne constitue pas un acte d'administration pouvant faire l'objet d'un mandat général.¹⁶

1.3.3. La Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 6 novembre 1995¹⁷, que le congé donné par une personne qui n'était pas valablement investie du pouvoir de licencier était dénué d'effet. L'arrêt de la cour du travail de Bruxelles soumis à la censure de la Cour suprême avait relevé que l'auteur du congé, lequel sortait en l'espèce des actes de gestion journalière, ne disposait pas du pouvoir de représentation requis pour poser cet acte de résiliation, en sorte qu'ayant excédé ses pouvoirs, il avait irrégulièrement rompu le contrat de travail et que l'employeur était redevable d'une indemnité de rupture. Ledit arrêt n'avait pas pris soin de relever si l'acte de congé en question avait ou non été ratifié par l'organe compétent selon les statuts et avait exclu que l'employeur ait laissé se développer une apparence de compétence dans le chef du mandataire. La Cour de cassation a, au vu de l'article 1998, alinéa 2, du Code civil reproduit ci-dessus, jugé que l'arrêt querellé de la cour du travail de Bruxelles n'avait pas légalement justifié sa décision en jugeant que le mandant était lié par le congé donné par un mandataire auquel n'avait

¹⁵ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social 2008-2009, Droit du travail, tome 2, n°s 3796 et 3797 ; en ce sens, voir C.trav. Liège, 9^{ème}, ch., 7 décembre 2009, J.T.T., 2010, 91.

¹⁶ voir en ce sens P.Joassart et B.C. Van Sluys, « L'auteur du licenciement pour motif grave », Anthemis, 2011, 122.

¹⁷ Cass., 6 novembre 1995, consultable sur juridat.be et Pas., 1995, I, 1002

pas été conféré le pouvoir à cet effet. La Cour a donc accueilli le pourvoi. Une partie importante de la doctrine et de la jurisprudence en déduit que l'acte de congé émanant d'une personne sans mandat ou outrepassant celui qu'elle détient n'est pas nul, mais tout simplement inexistant et que par voie de conséquence, le contrat de travail continue à sortir ses effets, avec les obligations que cela implique dans le chef des deux parties.¹⁸

1. 4. La ratification du mandat et ses effets.

Il suit de cette jurisprudence de la Cour de cassation que la question de la ratification de l'acte posé sans mandat ou par une personne ayant outrepassé son mandat occupe une position centrale dans le débat autour de la régularité formelle du congé pour motif grave devant, sous peine d'irrégularité, être donné dans les trois jours ouvrables de la connaissance certaine des faits. Si un large consensus doctrinal et jurisprudentiel existe aujourd'hui sur la question tranchée par l'arrêt du 6 novembre 1995 commenté plus haut, celle des effets dans le temps de la ratification de l'acte de congé donné initialement sans mandat ou au-delà des termes du mandat continue à faire débat et à diviser la jurisprudence, en dépit de deux arrêts de cassation des 13 janvier 2003¹⁹ et 6 février 2006²⁰.

1. 4. 1.

Le premier de ces arrêts confirme – tout en en réduisant considérablement la portée en matière de contrat de travail – une jurisprudence antérieure que la Cour de cassation avait consacrée de longue date puisqu'un arrêt du 6 février 1953²¹ avait jugé que « la ratification par le mandant d'actes accomplis par le mandataire en dehors des limites du mandat ne rétroagit que sous la réserve de ne pas préjudicier aux droits acquis par les tiers ». Dans l'espèce ayant fait l'objet de l'arrêt du 13 janvier 2003 de la Cour suprême, le congé litigieux donné par un membre du conseil d'administration d'une union professionnelle ayant excédé les pouvoirs qu'il détenait avait été assorti d'un préavis. Le travailleur qui en était le destinataire soutenait que la ratification de ce congé, intervenue un an plus tard, ne pouvait, sans nuire aux droits qu'il avait acquis, rétroagir à la date à laquelle il lui avait été notifié par un administrateur qui n'était pas valablement nanti des pouvoirs à cet effet. Il visait à ce titre le droit de l'employé d'être informé du début et de la durée du préavis, celui de notifier un contre-préavis réduit et de s'absenter pour la recherche d'un autre emploi.

1.4.1.1. La Cour a rejeté le pourvoi fondé sur ce moyen tiré de l'article 1998 du Code civil au terme de la motivation suivante, après avoir rappelé l'enseignement de ses arrêts des 6 novembre 1995 et 6 février 1953 commentés supra : « Le congé moyennant préavis donné à un travailleur au nom de l'employeur par un mandataire qui excède son pouvoir ne lie pas l'employeur; aussi longtemps qu'il n'est pas ratifié par celui-ci, cet acte ne sortit aucun des effets que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail attache au congé ; dès lors, sa ratification par l'employeur ne saurait porter atteinte à un droit que le travailleur aurait acquis en vertu de cette loi du fait du congé ».

¹⁸ voir en ce sens L.Peltzer, « Congé, motif grave et mandat : approche théorique et pratique », note sous Cour trav. Mons, 11 janvier 1999, Chr.dr.soc., 2000, 25 à 30. Dans le même sens, voir J.Clesse et F.Kéfer, Examen de jurisprudence 1995-2001, R.C.J.B., 2003, 223 et 224 ; contra, mais antérieur à l'arrêt du 6 novembre 1995 de la Cour de cassation : H.Buyssens, « Ontslag wegens een dringende reden » R.W., 1991-1992, 166

¹⁹ Cass., 13 janvier 2003, consultable sur juridat.be ; J.T.T., 2003, 268

²⁰ Cass., 6 février 2006, consultable sur juridat.be ; J.T.T., 2006, 258.

²¹ Cass., 6 février 1953, Pas., 1953, I, 436, qui concernait le congé et refus de renouvellement d'un bail commercial

1.4.1.2. Partant, tout en rappelant que la ratification, qui peut être faite expressément ou tacitement, a un effet rétroactif à la condition de ne pas préjudicier aux droits acquis par les tiers, la Cour a, dans son arrêt du 13 janvier 2003, réduit la portée de ce tempérament apporté à cet effet rétroactif, en considérant que l'acte posé en violation des pouvoirs que détenait le mandataire n'avait en réalité créé aucun droit dans le chef du travailleur, l'acte de congé avec préavis étant implicitement considéré comme inexistant.

1. 4. 2.

L'arrêt du 6 février 2006 concerne cette fois l'hypothèse d'un licenciement pour motif grave notifié par un délégué du secrétariat social de l'employeur. Cet arrêt revient sur une autre jurisprudence ancienne de la Cour de cassation, exprimée dans un arrêt du 18 septembre 1964²² dans lequel il avait été jugé que « si le tiers a, avant de traiter avec un mandataire, le droit d'exiger de celui-ci une procuration, il ne peut plus, s'il s'en abstient, nier ultérieurement l'existence de ce mandat, alors que celui-ci n'est contesté ni par le mandant ni par le mandataire ». Par son arrêt du 6 février 2006, la Cour admet à présent, au terme de la motivation reproduite ci-dessous, que le travailleur puisse remettre en question le mandat de l'auteur du congé, pour autant toutefois qu'il le fasse dans un délai raisonnable. « Tout travailleur licencié par écrit par le mandataire de l'employeur, au nom et pour le compte de l'employeur, a le droit de demander la production de la procuration pour se convaincre de l'existence du mandat. Il n'est toutefois pas obligé de le faire. S'il s'en abstient et ne se présente plus au travail, comme le ferait toute personne réellement licenciée, il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, sauf dans un délai raisonnable, lorsque ni le mandant ni le mandataire ne contestent celui-ci ». Or, la Cour a constaté que l'arrêt de la cour du travail d'Anvers soumis à sa censure avait décidé que le travailleur devait encore être admis, après l'introduction de la procédure à l'égard de l'employeur, soit plus de six mois après l'envoi de la lettre de congé adressée par le secrétariat social au nom de ce dernier, à contester le mandat donné au secrétariat social pour le licenciement.

La Cour de cassation en a déduit qu'en décidant, comme l'avait fait ladite cour du travail « qu'il ne résulte pas du défaut de protestation de la part du travailleur immédiatement après le licenciement qu'il y a lieu d'admettre l'existence du mandat du secrétariat social et ce, nonobstant le défaut de contestation à cet égard par le mandant ou le mandataire » et (...) « qu'en conséquence le congé est irrégulier », l'arrêt soumis à sa censure avait violé les articles 1984, 1985 et 1987 du Code civil, de même que les articles 35 et 39 de la loi du 3 juillet 1978 et devait donc être cassé.

1. 5. Cet arrêt du 6 février 2006 a fait l'objet de commentaires en sens divers de la doctrine et son enseignement ne fait pas l'unanimité en jurisprudence sur la question cruciale des limites de l'effet rétroactif de la ratification d'un congé donné initialement sans mandat ou ayant outrepassé le mandat existant.

1. 5. 1. Sur le plan doctrinal, deux tendances s'opposent.

1.5.1.1. Un premier courant est défendu par P.-A. Foriers et R.Jafferli²³ soutenant la thèse d'un effet rétroactif complet de la ratification, qui peut porter atteinte aux droits du tiers

²² Cass., 18 septembre 1964, Pas., 1964, I, 62

²³ P.-A. Foriers et R.Jafferli, « Le mandat (1991 à 2004) in « Actualités de quelques contrats spéciaux », sous la coordination de F.Glansdorff, Bruylant, 2005, n°32, p.98.

contractant avec lequel le mandataire a traité, tiers contractant que ces auteurs distinguent d'un véritable tiers et qu'ils qualifient de partie à l'acte ratifié.

1.5.1.1.1. Seul le véritable tiers par rapport au contrat peut donc, dans cette thèse, prétendre à ce que, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation consacrée par l'arrêt du 6 février 1953, précité, la ratification n'opère rétroactivement que sous réserve des droits acquis par lui dans l'intervalle. Les auteurs citent à l'appui de cette thèse une abondante jurisprudence en matière sociale et fiscale, tout en admettant qu'elle est divisée²⁴, comme l'indiquent d'ailleurs les nombreuses décisions qu'ils énumèrent et qui adoptent la thèse inverse. Ils invoquent encore un arrêt de cassation du 7 mars 1969²⁵ qui, à leur estime, aurait admis que « l'employé, destinataire d'un congé pour motif grave, n'était pas un tiers par rapport audit acte, de sorte que la ratification du congé par l'employeur devait rétroagir à la date du congé ».

1.5.1.1.2. On observera toutefois ici que, dans son arrêt du 6 février 2006, la Cour de cassation n'a pas, quant à elle, fait la distinction qu'entendent opérer les auteurs précités entre tiers à l'acte unilatéral et tiers contractant et a, au contraire, admis que le travailleur destinataire du congé puisse s'opposer à l'effet rétroactif de la ratification, pour autant qu'il le fasse dans un délai raisonnable. On ajoutera par ailleurs que si la distinction défendue par ces auteurs peut trouver sens lors de la conclusion d'un contrat, par exemple de bail ou de vente, elle s'avère inapplicable à la rupture d'un contrat de travail pour motif grave, qui s'opère par le truchement d'un acte unilatéral émanant, par hypothèse en l'espèce de l'employeur, acte auquel, fût-il ratifié, le travailleur ne pourrait être partie sauf à admettre que son licenciement pour faute grave aurait été convenu entre les parties au contrat, ce qui ne se peut.

1.5.1.2. Une seconde tendance, défendue par les Professeurs F.Kéfer et J.Clesse²⁶, de même que par P.Wéry²⁷ rappelle que le congé doit être donné dans les trois jours de la connaissance du motif grave et que les motifs graves justifiant ce congé avec effet immédiat doivent être notifiés dans les trois jours suivants.

1.5.1.2.1. Ces auteurs sont d'avis que « la ratification intervenue après l'écoulement de ces délais (...) paraît se heurter au droit de la partie à laquelle la faute est reprochée, de ne plus subir une résiliation sur-le-champ sans préavis ni indemnité ». Ils soulignent à juste titre à cet égard que « ce droit ne naît pas de l'acte accompli par le mandataire au-delà de ses pouvoirs, mais des effets que la loi attache à l'écoulement du temps ». Ils rappellent à bon droit que l'objectif du formalisme consacré par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est de protéger le destinataire qui subit les conséquences d'un acte auquel il n'a pas participé. On observera d'ailleurs ici que par un arrêt du 22 mai 2000, la Cour de cassation a rappelé le caractère doublement impératif du respect des délais de trois jours, destiné à protéger les intérêts des deux parties au contrat de travail lors de sa rupture, par l'une d'entre elles, pour motif grave.²⁸

²⁴ voir les nombreuses références citées en page 99 de l'étude ci-dessus

²⁵ Cass., 7 mars 1969, Pas., 1969, I, 602, que ces auteurs commentent au n°33 de la page 100 de leur étude citée ci-dessus.

²⁶ J.Clesse et F.Kéfer, Examen de jurisprudence 2002-2011, R.C.J.B., 2012, 277

²⁷ P.Wéry, « Chronique de jurisprudence relative au contrat de mandat (2000-2010), CUP, vol.129, n°69, p.330 ; du même auteur : « Droit des contrats, Le mandat », Larcier, 2000, n°s 126 et s.

²⁸ Cass., 22 mai 2000, juridat, J.L.M.B. 2000, 1412

1.5.1.2.2. Dans le commentaire que les auteurs précités avaient consacré quelques années plus tôt à ce sujet, ceux-ci avaient déjà précisé leur pensée sur la question de la ratification du congé donné sans mandat en ces termes : « Soit la décision de résilier le contrat n'a pas été ratifiée et les conditions du mandat apparent ne sont pas réunies ; dans ce cas, le congé ne produit aucun effet et le contrat n'est pas rompu. Soit la décision de mettre fin au contrat est ratifiée, de manière tacite ou expresse, par l'employeur et, dans cette hypothèse, la rupture est acquise mais le salarié est autorisé à critiquer la régularité du licenciement en raison du fait que la notification du licenciement n'a pas été exécutée par une personne habilitée à représenter l'employeur ». ²⁹Ils ajoutent qu'« il résulte, selon eux, de la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle le délai commence à courir lorsque le fait est parvenu à la connaissance de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat, que la ratification doit intervenir dans les trois jours ouvrables qui suivent la connaissance du motif grave par la personne ou l'organe habilité à rompre le contrat au nom et pour compte de l'employeur ».

1.5.2. La jurisprudence récente développée par les juridictions du travail depuis le prononcé des arrêts de cassation de janvier 2003 et février 2006 est le fidèle reflet de la controverse doctrinale sur la question et se trouve également répartie entre les deux grands courants qui ont été esquissés ci-avant. Sans prétendre à l'exhaustivité, les quelques exemples relevés ci-dessous indiquent à suffisance que la jurisprudence reste divisée sur la question de l'étendue de l'effet rétroactif de la ratification d'un congé pour motif grave donné sans mandat ou ayant outrepassé les pouvoirs que détenait le mandataire sans exiger la preuve du mandat ne peut plus, ultérieurement, en contester l'existence, lorsque ni le mandant ni le mandataire n'ont élevé de contestation à ce sujet ».

1.5.2.1.3. Jurisprudence que poursuit cette même chambre de la cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 13 novembre 2009³⁰ en décidant que la ratification rétroagit à la date du licenciement.

1.5.2.1.4. Solution également adoptée par un arrêt du 26 juin 2012³¹ de cette cour, lorsque le travailleur n'a pas contesté le pouvoir de la personne qui a licencié et a donné effet à cette décision en ne se présentant plus au travail.

1.5.2.2. Ont en revanche adopté la thèse inverse :

1.5.2.2.1. Un arrêt du 15 juin 1998 de la cour du travail d'Anvers³², qui rappelle qu'un acte juridique unilatéral accompli par une personne incompétente, et qui doit survenir dans un délai prescrit par la loi, tel qu'un congé pour motif grave, ne peut être valablement confirmé que lorsque la confirmation elle-même est donnée à temps, c'est-à-dire avant l'expiration du délai.

1.5.2.2.2. Quoique de façon indirecte, partage aussi ce courant l'arrêt du 13 novembre 2009 de la cour du travail de Bruxelles cité supra, puisqu'il prend le soin, après avoir rappelé que la ratification prend effet à la date du congé, de souligner qu'en l'espèce celle qu'avait opérée l'organe collégial compétent l'avait été lors d'une réunion qui s'était tenue dès le lendemain de la réception de la contestation du mandat, cet arrêt illustrant le

²⁹ Arbeidshof Brussel, 3de k., 13 november 2009, J.T.T., 2010, 74

³⁰ Arbeidshof Brussel, 3de k., 13 november 2009, J.T.T., 2010, 74

³¹ Arbeidshof Brussel, 3de k., 26 juni 2012, J.T.T., 2012, 458.

³² Arbeidshof Antwerpen, 2de k., 15 juni 1998, Chr.dr.soc., 1998, 510

2^{ème} courant jurisprudentiel mis en évidence par W.van Eeckhoutte et V.Neuprez, faisant courir le délai de ratification dans les trois jours ouvrables à compter du jour où l'organe compétent a pris connaissance des faits de motif grave.

1.5.2.2.3. Un arrêt du 7 décembre 2009 de notre cour³³ a rappelé que le caractère rétroactif de la ratification à l'égard des tiers ne pouvait porter préjudice à leurs droits acquis avant cette ratification devant intervenir dans le délai de trois jours ouvrables, même en l'absence de contestation immédiate du travailleur. L'arrêt souligne que la jurisprudence consacrée par l'arrêt de la Cour de cassation du 18 septembre 1964 commenté supra³⁴ « n'était pas transposable dans le cas où le tiers, loin de traiter avec le mandataire, est le destinataire d'un acte unilatéral, tel le congé notifié au travailleur au nom de l'employeur ».

Il met l'accent sur le fait qu'« en cette circonstance, le travailleur ne peut bien sûr pas vérifier le mandat avant la réception – ou même au moment de la réception – du congé et qu'en outre, il ne dispose généralement pas des moyens lui permettant de mettre très rapidement en doute l'existence ou l'étendue du mandat ».

1.5.2.2.4. Enfin, un tout récent arrêt de la cour du travail de Bruxelles, prononcé le 20 février 2013³⁵ participe à ce courant dans une espèce dans laquelle le congé pour motif grave avait été en l'espèce notifié par l'avocat de l'employeur non nanti à cet effet d'un mandat spécial. Le congé ayant été ratifié seulement par l'employeur par le biais de la délivrance du C4 largement en dehors du délai de trois jours, cette cour avait constaté son irrégularité.

b. La position de la présente cour sur cette question controversée.

1. 6. Sont simultanément applicables au litige deux dispositions légales d'une égale valeur dans la hiérarchie des normes : d'une part, l'article 1998, alinéas 1^{er} et 2, du Code civil, et, d'autre part, l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le juge est donc tenu de donner plein et entier effet à chacune de ces dispositions légales en combinant leur portée respective, telle qu'elle a été précisée par la jurisprudence de la Cour de cassation.

1. 7. Celle-ci, exprimée au travers de ses arrêts des 6 novembre 1995 et 6 février 2006 a constaté, dans la motivation des arrêts soumis à sa censure, une violation de l'article 1998 du Code civil. Dans son arrêt du 13 janvier 2003, elle a en revanche rejeté le pourvoi formé sur le même fondement. En synthèse, son enseignement, plus largement commenté supra peut être résumé comme suit.

1. 8. Le fil conducteur de ces trois arrêts consiste en ce que, tant que l'acte de congé posé sans être nanti du mandat requis n'a pas été ratifié, il n'a pu créer aucun effet dans le chef de son destinataire. Par son arrêt du 6 février 2006, la Cour de cassation confirme sa jurisprudence antérieure consacrée par son arrêt du 13 janvier 2003, selon laquelle l'effet rétroactif de la ratification ne peut préjudicier aux droits acquis par les tiers, tout en précisant cette fois que la contestation de la validité du mandat devait être soulevée par le travailleur non pas « immédiatement » ou « à bref délai », mais dans un délai raisonnable.

³³ C.trav. Liège, 7 décembre 2009, 9^{ème} ch., J.T.T., 2010, 91

³⁴ au point 1.4.2. de la page 26 du présent arrêt.

³⁵ Cour trav. Bruxelles, 4^{ème} ch., 20 février 2013, J.T.T., 2013, 275

1. 9. Dès lors, de deux choses l'une.

1. 9. 1. Soit cette contestation de la validité de la ratification de l'acte de congé est tardive, faute d'avoir été formulée dans un délai raisonnable, et elle ne peut alors être prise en considération dans l'appréciation de la régularité formelle du congé pour motif grave ayant entraîné la rupture immédiate du contrat de travail.

1. 9. 2. Soit, l'allégation de l'incompétence de l'auteur de l'acte de congé est formulée dans un délai raisonnable et il convient dans ce cas de se pencher sur l'existence des droits auxquels l'effet rétroactif de la ratification est susceptible de nuire.

1. 10. La présente cour fait sienne la thèse développée par les Professeurs Kéfer et Clesse, et par P.Wéry³⁶ ainsi que par la jurisprudence des arrêts des cours du travail d'Anvers, Bruxelles et Liège cités et commentés supra³⁷ en ce qu'elle souligne qu'une ratification opérée en dehors du délai de trois jours ouvrables à dater de la connaissance du fait prive le destinataire du congé donné pour motif grave du droit qu'il puise dans l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Ce droit qui découle du formalisme protecteur consacré selon la Cour de cassation de manière – doublement – impérative par cette loi consiste en ce qu'une partie au contrat de travail ne peut plus se voir reprocher, plus de trois jours ouvrables après la connaissance certaine des faits acquise par l'autre partie, un motif grave qui, notifié dans ce délai, eût, à le supposer établi, justifié la rupture immédiate et définitive du contrat, sans indemnité ».

Pour que le mandat apparent crée des obligations, quatre conditions doivent être réunies³⁸.

- Une situation apparente qui ne corresponde pas à la situation réelle.
- Une apparence imputable au mandant³⁹, c'est-à-dire une apparence que le mandant a, librement, par son comportement, même non fautif, contribué à créer ou à laisser subsister⁴⁰.
- La croyance légitime du tiers à l'étendue du mandat apparent⁴¹, c'est-à-dire sa bonne foi⁴², le tiers ayant pu raisonnablement ignorer l'inexistence du mandat⁴³ après s'être acquitté d'un devoir raisonnable de vérification⁴⁴.
- Un préjudice dans le chef du tiers dans l'hypothèse où l'on n'accorderait pas d'effet à la situation apparente⁴⁵.

³⁶ résumée supra au point 1.5.1.2 de la page 28.

³⁷ point 1.5.2.2. de la page 30

³⁸ Stijns, Wery et Van Gerven, « Les obligations », IT., 1996, n° 112, p. 694

³⁹ Cass., 20 janvier 2000, Pas., I, 2000, n° 1; R.D.C., 2000, p. 483, note P.A. Potiers

⁴⁰ Cass., 25 juin 2004, Bull., p.1162

⁴¹ Cass., 20 juin 1988, J.T., 1989, p. 587, note P.A. Potiers

⁴² Stijns, Wery et Van Gerven, référence citée

⁴³ Liège 5 janvier 2007, J.T., 2007, p. 263

⁴⁴ Souligné par le tribunal, Voir en ce sens Mons, 25 octobre 2001, J.T., 2002, p.861

⁴⁵ civ. Hasselt, 25 juin 1990, R.G.D.C., 1991, p83, comm. Hasselt, 17 janvier 2000, R. W., 2003-2004, p. 189

IV.1.B.En l'espèce :

Les statuts de la S.A. TRANSNAM prévoient en leur article 15 la possibilité de déléguer la gestion journalière soit à un ou plusieurs administrateurs délégués, un ou plusieurs directeurs ou à un comité de direction. Les informations à la BCE permettent de lire que le siège social de la société a été transféré à CINEY, rue de la Croix Limon, 11.

L'acte permet de lire que l'administrateur délégué de la S.A. TRANSNAM est la S.A. HOLMAT⁴⁶, dont le représentant permanent est Madame B⁴⁷ depuis 2015⁴⁸, elle-même représentante de BODYMAT S.A.

Monsieur A. B⁴⁹ en est administrateur depuis 2013 et, à ce moment, c'est Monsieur P B⁴⁹ qui est le représentant permanent de la S.A. HOLMAT⁴⁹.

Il s'agit d'un agglomérat de différentes sociétés appartenant toutes à la famille B semble-t-il.

Il n'apparaît nullement des actes publiés que Monsieur P⁴⁹ aurait un quelconque pouvoir d'engager la société TRANSNAM, son nom n'apparaît nulle part, pas plus que pour les autres sociétés.

Il convient donc d'en conclure que le licenciement a été effectué par quelqu'un sans pouvoir pour ce faire.

Les arguments fournis par Madame C. pour contrecarrer cette affirmation ne sont pas pertinents.

a) Elle invoque que Monsieur P⁴⁹ est directeur, ce qui n'est pas contesté. Il est DRH de la S.A. HOLMAT et c'est la S.A. HOLMAT qui est administrateur délégué de TRANSNAM, pas Monsieur P⁴⁹.

b) Elle invoque que c'est Monsieur P⁴⁹ qui l'a engagée. C'est inexact, le contrat mentionne que la société est représentée par Monsieur S⁴⁹, C.E.O. et c'est cette personne qui signe le contrat.

Il ne faut pas confondre les fonctions. Monsieur P⁴⁹ est DRH donc, c'est lui qui est le plus en contact avec les travailleurs ; c'est sa fonction. Ce n'est pas pour cela qu'il a compétence pour licencier.

c) Le fait que plusieurs licenciements soient intervenus à l'initiative de Monsieur P⁴⁹ sans être contestés, n'est pas non plus pertinent. Ces licenciements visaient du personnel de chez HOLMAT. Madame C. travaille pour TRANSNAM.

d) Le fait que Monsieur P⁴⁹ soit membre élu du conseil d'entreprise ne lui donne pas non plus compétence pour licencier.

La question est donc double : il y avait-il mandat apparent ? L'employeur a-t-il ou non ratifié le licenciement ?

Le mandat apparent ne peut être retenu. Madame C. a consulté immédiatement son syndicat qui pouvait effectuer toutes les démarches utiles, via la BCE notamment, ce qui

⁴⁶ Devenue AB Holding depuis le 30.12.2020

⁴⁷ <https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?nummer=0439.938.253&actionLu=Recherche>

⁴⁸ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_tsv/tsv_l.pl

⁴⁹ <https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?nummer=0439.938.253&actionLu=Recherche>

⁴⁹ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_tsv/tsv_l.pl

aurait déjà permis de déterminer l'adresse exacte de l'employeur qui se trouve d'ailleurs sur la lettre de licenciement, les documents sociaux délivrés par le secrétariat social.

Ensuite, un syndicat doit être en mesure de différencier DRH, représentant du Conseil d'entreprise et personne habilitée à licencier.

Madame C. signe d'ailleurs un refus de réintégration dès le 12.09.2019, ce qui suppose qu'elle a rencontré son syndicat à ce moment et a reçu les informations nécessaires.

Mais de mauvaises informations !

A la seconde question, une réponse négative s'impose. L'employeur n'a pas ratifié le congé, fût-ce tacitement. Dès qu'il a connaissance du licenciement, par le courrier adressé par la CGSLB le 07.10.2019 à l'adresse du siège social, l'employeur réagit, invoque la nullité du préavis faute de compétence de Monsieur P., invite Madame C. à reprendre son travail, les jours d'absence étant en outre rémunérés.

Il demande donc à Madame C. de reprendre le travail, ce que cette dernière refuse. Il s'agit là d'expressions précises de sa volonté d'exécuter et de voir exécuter le contrat de travail.

Les arguments de Madame C. sont que les documents sociaux, la DIMONA et l'indemnité compensatoire de préavis lui ont été remis.

Ces arguments ne sont pas pertinents. Le nécessaire a été fait par le secrétariat social UCM, sur base des informations qui lui ont été fournies, probablement par Monsieur P. lui-même.

Aucun document n'est déposé sur ce point.

Par ailleurs, le tribunal ne voit pas en quoi le fait que Monsieur A. B. passait tous les jours dans l'entreprise constitue une ratification implicite du licenciement.

En effet, Monsieur A. B. n'a pas le pouvoir de licencier et l'absence d'une personne peut se justifier par de nombreux autres motifs (maladie, accident, congé, etc...).

L'employeur n'est donc pas tenu, en vertu des règles du mandat en général, par le congé notifié.

Faute d'avoir été ratifié par la personne compétente, le licenciement est nul et non avenu.

Il aurait peut-être été opportun de mettre à la cause Monsieur P.

IV. 2. Conséquence de l'absence de licenciement

Madame C. n'ayant pas valablement été licenciée par Monsieur P., se devait de reprendre le travail, à tout le moins dès la réception du courrier de l'employeur l'en informant.

En refusant de reprendre le travail, Madame C. a elle-même mis fin au contrat.

Il lui appartient donc de verser une indemnité compensatoire de préavis à son employeur. Le montant n'est pas contesté.

V. Conclusions

V.1. **L'indemnité de protection** réclamée par Madame C : n'est pas due.

V.2. **L'indemnité compensatoire de préavis** versée par l'employeur n'est pas due. Madame C devra rembourser la somme reçue, soit 7.484,00€.

V.3. L'employeur reste toutefois redevable de la **rémunération** qui eût dû être versée à Madame C entre le 27.08.2019 et le 13.10.2019, date de réception du courrier du conseil de l'employeur du 11.10.2019, invitant Madame C à reprendre le travail dès le 14.10.2019. Il convient d'ordonner une réouverture des débats sur ce point.

V.4. Madame C reste redevable d'une **indemnité de rupture** calculée par l'employeur à la somme de 2.079,24€.

V.5. Une **compensation** interviendra entre les sommes dues à Madame C et celles qu'elle doit rembourser.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal,

Vu les articles 1, 30, 34 à 38, 40 et 41 de la loi du 15 juin 1935.

Statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties ;

Reçoit les demandes,

Dit la demande principale, en très grande partie NON fondée et

Déboute Madame C de ses prétentions, sous réserve de ce qui sera dit concernant la rémunération due

Condamne Madame C à payer à la S.A. TRANSNAM, les sommes de :

- 7.484,00€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis perçue indûment
- 2.079,24€ à titre d'indemnité de rupture

Sommes à majorer des intérêts légaux à dater du 29.08.2019 puis des intérêts judiciaires.

Ordonne la réouverture des débats en ce qui concerne le salaire dû par l'employeur du 27.08.2019 au 13.10.2019.

DIT qu'en application de l'article 775 du Code Judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à déposer au greffe leurs observations écrites et leurs pièces:

- pour le 03.04.2021 au plus tard pour la partie défenderesse
- pour le 03.04.2021 au plus tard pour la partie demanderesse

DIT que les parties seront entendues sur leurs observations, en audience publique, le

vendredi 4 juin 2021 à 14 heures pour 05 minutes maximum.

DIT que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 al. 2 du Code judiciaire

RESERVE les dépens.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, sans caution ni cantonnement.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant composée de :

Madame Juge président la chambre

Monsieur Juge social employeur

Monsieur I Juge social ouvrier

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame** greffier assumé (REP 21/307)


Le Greffier


Les Juges Sociaux


Le Juge président la chambre

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du cinq mars deux mille vingt et un au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame** Juge président la chambre, assistée de **Madame** greffier, qui signent ci-dessous.


Le Greffier,


Le juge président la chambre