

N° D'ORDRE
Rép. N°1710

D.K./L.M.

POUR SERVIR EXCLUSIVEMENT
EN MATIERE ADMINISTRATIVE

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

ARRET

Audience publique du 23 novembre 2004

R.G. n° 32.211/2004

2e CHAMBRE

EN CAUSE :

L.A.S.B.L. en liquidation CENTRE HOSPITALIER FRANCOIS RABELAIS, représentée par ses liquidateurs Maîtres N. VAN DER BORGHT et A. de SMETH, avocats, dont le cabinet est établi à 1180 UCCLE, rue des Astronomes, 14,

APPELANTE,
comparaissant par Maître B. PAQUOT, avocat au Barreau de Bruxelles,

CONTRE :

1) Monsieur D.,

PREMIER INTIME,
comparaissant par Maître Michel LECLERCQ, avocat au Barreau de Bruxelles.

2) Le SYNDICAT DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET CADRES DE Belgique, en abrégé SETCA, inscrit à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0927.489.056,

DEUXIEME INTIME, défaillant



Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 8 décembre 2003 cassant l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 6 février 2003;

- la citation après cassation du 5 mars 2004 donnée à la partie intimée pour comparaître à l'audience de la 1^{ère} chambre de la cour du travail de Liège le 23 mars 2004 où le litige fut renvoyé au rôle ;

Vu les avis de fixation adressés aux parties le 4 mai 2004 pour l'audience du 26 octobre 2004;

Vu les conclusions pour la partie appelante reçues au greffe de la cour le 6 avril 2004 ainsi que les deuxièmes conclusions de synthèse pour la partie intimée reçues au même greffe le 13 avril 2004;

Vu le dossier de pièces de la partie intimée reçu au greffe de la cour le 13 avril 2004 ainsi que le dossier de pièces de la partie appelante déposé à l'audience du 26 octobre 2004;

Entendu les parties dans l'exposé de leurs moyens à l'audience du 26 octobre 2004;

I. Quant à la recevabilité de l'appel.

Par son arrêt du 8 décembre 2003, la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles, sauf en ce qu'il reçoit l'appel.

II. Les faits et la procédure.

Monsieur D., le travailleur, est entré au service de l'A.S.B.L. CENTRE HOSPITALIER FRANCOIS RABELAIS le 1^{er} octobre 1990 en qualité d'ouvrier. Depuis le 1^{er} novembre 1993 il exerce son activité à temps plein.

Le travailleur, membre de la délégation syndicale depuis 1995, a été élu au conseil d'entreprise lors des élections sociales de l'an 2000. Entre le 9 mars 1992 et le 12 avril 2002, l'employeur adressa au travailleur de multiples courriers et avertissements pour des arrivées tardives et des absences injustifiées.

Par requête adressée au Président du tribunal du travail de Bruxelles, l'employeur demande à être autorisé de licencier pour motif grave le travailleur et ce conformément aux articles 4 et suivants de la loi du 19 mars 1991. Cette requête énonce : « La présente requête est justifiée par les nombreuses arrivées tardives et absences injustifiées constatées dans les circonstances suivantes... »

Suit alors dans cette requête le relevé des absences et arrivées tardives invoquées pour justifier le licenciement.

Par courrier du 22 juillet 2002 adressé à son travailleur l'employeur énonce : « Par la présente nous vous faisons part de notre décision d'introduire une requête visant à être autorisé par le Tribunal du travail de Bruxelles à vous licencier pour motif grave. Vous trouverez en annexe la requête qui précise les faits justifiant notre demande. Nous adressons également copie de cette requête à votre organisation syndicale ... »

Par courrier du 22 juillet 2002 également, l'employeur écrit au SETCa : « Par la présente nous vous faisons part de notre décision d'introduire une procédure visant à être autorisé par le tribunal du travail de Bruxelles à licencier pour Motif grave Monsieur D., membre du conseil d'entreprise ».

Par son ordonnance du 6 août 2002, le président du tribunal ordonne la suspension du contrat de travail, après avoir constaté que les parties ne pouvaient être conciliées.

Par citation du 9 août 2002, l'employeur cite le travailleur et le SETCa à comparaître devant Monsieur le président du tribunal du travail de Bruxelles siégeant selon les formes du référé afin d'entendre renvoyer l'affaire devant la chambre compétente du tribunal pour autoriser le licenciement pour motif grave du travailleur. Par son jugement du 17 octobre 2002 le tribunal du travail déclare l'action de l'employeur irrecevable parce qu'aucune des lettres adressées au travailleur et au SETCa n'énumère les faits justifiant le licenciement et parce que l'employeur n'a pas mis à la cause la bonne organisation interprofessionnelle représentative des travailleurs.

Par son arrêt du 6 février 2003, la cour du travail de Bruxelles, après, avoir reçu l'appel, déclare l'appel fondé. Elle a considéré qu'en joignant le projet de requête décrivant ses griefs à ses lettres recommandées du 22 juillet, l'employeur a rempli les conditions légales de formalités. L'arrêt considère aussi que le SETCa a agi, en fait et vis-à-vis des tiers, pour le compte de la FGTB.

Par son arrêt du 8 décembre 2003, la Cour de cassation casse l'arrêt de la cour du travail après avoir considéré que : « *L'arrêt qui considère 'que la lettre recommandée visée à l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 doit se comprendre comme étant toute communication écrite faite à une personne et qui a fait l'objet d'une recommandation à la poste' et 'qu'en joignant le projet de requête décrivant ses griefs à ses lettres recommandées du 22 juillet {2002}, {la défenderess}) a rempli les conditions prévues au texte légal dont la visée a été rencontrée, qui consiste à informer l'intéressé et son organisation syndicale de ce qui est reproché', viole l'article 4 de la loi du 19 mars 1991* ».

En appel, l'employeur soutient :

- que par lettre recommandée il faut entendre la lettre et ses annexes et que la lettre ainsi comprise énonçait clairement les griefs reprochés au travailleur,
- que l'énonciation des motifs du licenciement en annexe de la lettre n'entraîne pas la nullité de l'envoi recommandé,
- que la Cour de Cassation a cassé l'arrêt de la cour du travail parce que celle-ci avait relevé que les faits à l'appui de la demande d'autorisation de motif grave n'ont pas été mentionnés dans les lettres adressées au travailleur et à son organisation syndicale mais dans la requête jointe en copie à ces lettres et que le raisonnement de la Cour de cassation aurait pu être différent si la cour du travail avait relevé que le projet de la requête devait s'intégrer à la lettre, projet auquel le corps de la lettre se référait,
- que raisonner autrement créerait une discrimination entre les travailleurs protégés et les autres travailleurs,
- que la confusion entre le SETCa et la FGTB provient de l'organisation représentative du travailleur,
- que la procédure visait bien la FGTB agissant par le SETCA son mandataire.

Le travailleur soutient :

- que l'employeur n'a pas respecté la procédure prévue à peine de nullité,
- que l'organisation interprofessionnelle représentative des travailleurs devait être citée,
- que l'employeur ne pouvait et ne devait pas confondre le SETCa avec la FGTB, aucune confusion n'étant possible entre ces organisations.

IV. Discussion.

1. En vertu de l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991, « *L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ... pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail* ».

Le § 2 de cet article ajoute que : « *L'employeur joint à la requête une copie des lettres visées au § 1^{er}* »

Le § 3 précise ; « *L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1^{er}, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions* ».

Le § 4 prévoit que : "*Les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par le présent article sont prévus à peine de nullité*".

Enfin l'article 7 de la loi précise que : « *La citation mentionne le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail. Une copie de la lettre envoyée au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté, comme prévu à l'article 4, § 1^{er}, doit être déposée au dossier* ».

La cour considère que par « lettre recommandée » il faut entendre un envoi recommandé. En effet, tant la lettre du 22 juillet 2002 que l'annexe à cette lettre ont fait l'objet de la recommandation.

La lettre du 22 juillet, conformément à l'article 4, § 1^{er}, sus vanté, informe bien le travailleur que son employeur envisage de le licencier pour motif grave.

La lettre doit faire mention de tous les faits qui rendraient la collaboration impossible. La lettre en elle-même ne fait pas mention directement à ces faits mais elle renvoie à la copie de la requête qui énonce les faits justifiant la demande. La requête, en principe, ne doit pas contenir les faits rendant la collaboration impossible. Ces faits, doivent être mentionnés dans un autre document devant être adressé au travailleur. Cet autre document d'autre part est indispensable au bon déroulement de la procédure car seuls les faits vantés dans cet autre document peuvent être repris dans la citation, ce qui n'est pas le cas des faits repris dans la requête. La cour en conclut qu'en ne précisant pas dans un courrier adressé au travailleur les faits rendant la collaboration professionnelle impossible mais en renvoyant quant à ce à la copie de la requête qui reprend des faits qui ne doivent pas légalement être les seuls pouvant être repris dans la citation, l'employeur n'a pas respecté la procédure fixée par la loi. Les modalités et les mentions prévues par la loi n'étant pas respectées en ce qui concerne le courrier devant être adressé au travailleur, la notification est nulle et de nul effet. Cette nullité, prévue par le § 4 de l'article 4 est d'ordre public et a pour objet la protection du travailleur délégué du personnel. Elle peut être valablement soulevée par celui-ci.

Affirmer que renvoyer à l'énonciation des griefs repris dans la requête annexée à la lettre envoyée au travailleur respecte la volonté du législateur est inexact dès lors que les griefs repris dans la requête ne peuvent lier le débat judiciaire valablement. En effet, ce ne sont pas les griefs repris dans la requête qui doivent être repris dans la citation pour justifier valablement le licenciement.

Il est inexact également de prétendre que la lettre annexée fait intégralement partie de la lettre adressée au travailleur et fait partie de ce que

l'employeur appelle la « convention » et « acte juridique ». La requête est en effet un acte juridique distinct n'ayant pas pour objet de mentionner les griefs qui devront être repris à la citation. D'autre part, la jurisprudence vantée par l'employeur quant à l'annexe figurant dans une convention vise la matière contractuelle reprenant l'accord des parties et non pas un acte unilatéral émanant d'une partie comme en l'espèce.

2. La cour considère aussi qu'il n'y a pas de discrimination entre un travailleur « ordinaire » et un travailleur protégé en vertu de la loi du 19 mars 1991, la lettre envoyée à ces travailleurs pour justifier le motif grave doivent comprendre les faits rendant la poursuite des relations de travail impossible. En effet, il est certes possible que les faits dénoncés soient repris en annexe d'un courrier adressé au travailleur. Il faut toutefois que les faits visés dans l'annexe puissent lier le débat judiciaire et être examinés par le juge pour apprécier le motif grave. La cour estime que ce n'est pas le cas en l'espèce, les faits repris dans la copie de la requête ne peuvent lier le débat judiciaire et ne peuvent être examinés par le juge pour apprécier le motif grave. Comme pour les autres travailleurs, la lettre notifiant le motif grave doit reprendre les griefs, en annexe ou pas, mais l'annexe ne peut être un acte juridique distinct n'ayant pas pour objet de reprendre les griefs devant faire l'objet du débat judiciaire ou reprenant des griefs ne pouvant légalement pas faire l'objet du débat judiciaire en ce qui concerne le motif grave. Il n'y a donc pas de rupture d'égalité entre les travailleurs quant à ce.

3. L'employeur qui demande l'autorisation de licencier pour motif grave un travailleur protégé au titre de la loi du 19 mars 1991, doit diriger toutes les phases de la procédure contre le travailleur mais aussi contre l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature. Cela découle des articles 4 à 11 de la loi du 19 mars 1991 qui associent à tous les actes de la procédure du licenciement motif grave « l'organisation qui a présenté le travailleur ».

Au vu des éléments du dossier, il apparaît que l'organisation représentative des travailleurs, le 14 mars 2000, a adressé à l'employeur un courrier recommandé, portant l'en tête « F.G.T.B. ainsi libellé : « Conformément aux dispositions légales en matière d'élections sociales, et à nos accords, la F.G.T.B., Fédération générale du Travail de Belgique a l'honneur de vous faire parvenir ses listes de candidats pour le site Hôpital Français... ». Ce courrier, qui reprend comme candidat Monsieur D., se termine par les termes : « Au nom de la FGTB fédérale interprofessionnelle » et est signé par Monsieur Philippe V., porteur de mandat. La cour relève que ce courrier reprend en en tête la FGTB, précise que c'est la FGTB qui présente les candidats, que ce courrier est adressé au nom de la FGTB et est signé par Monsieur V., porteur de mandat. Il en résulte que c'est bien la FGTB qui a présenté Monsieur D. comme candidat et pas une autre organisation, aucune autre organisation professionnelle n'étant mentionnée du reste dans le courrier de présentation des candidats. Il en résulte que c'est la FGTB qui aurait dû être appelée à la présente cause et non pas comme en l'espèce le SETCa. La cour relève d'autre part qu'au vu de l'article 20 ter de la loi du 20 septembre 1948 telle que modifiée par la loi du 5 mars 1999, les délégués du

personnel sont élus sur des listes de candidats présentés par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs et que seules dès lors la C.S.C., la F.G.T.B. et la C.G.S.L.B. étaient habilitées à présenter des candidats. Relevons en outre qu'il n'était nullement légalement interdit pour Monsieur V. d'être mandataire de la FGTB et que ce mandat ne fut jamais mis en cause par l'employeur. Il est d'autre part établi, au vu des éléments du dossier et de l'attestation de la FGTB que Monsieur V. avait bien été désigné comme mandataire par la FGTB pour présenter les candidats.

Il n'apparaît pas au vu du courrier de présentation que le SETCa fut mandaté par la FGTB pour présenter des candidats. Le nom du SETCa n'apparaît pas dans ce courrier et Monsieur V. ne pouvait être mandataire que de la FGTB. Il n'avait nul besoin de mandat s'il voulait intervenir pour la SETa, vu sa fonction dans cette organisation.

Il est exact que l'employeur, tant avant les élections sociales, pour l'organisation de celles-ci, qu'après celles-ci, en ce qui concerne le travailleur ou les élections, a principalement lié des contacts avec le SETCa et son secrétaire, Monsieur V. Ceci s'explique par le fait que la FGTB ne connaissant pas tous ses membres et les divers employeurs de ceux-ci, laisse le soin à ses fédérations et sections, plus proches des diverses entreprises, de s'occuper de ses travailleurs. Ces considérations n'énervent nullement le fait qu'en ce qui concerne la présentation des candidats, c'est la FGTB qui très clairement a fait les présentations, le courrier ne mentionnant nullement le SETCa ou quelque autre organisation. D'autre part, alors que dans les autres courriers Monsieur V. apparaît comme « secrétaire » du SETCa, dans la lettre de présentation des candidats, il apparaît comme porteur de mandat. La cour considère quant à ce qu'aucune confusion n'était possible. Il suffisait en effet à l'employeur de reprendre le courrier de présentation des candidats pour connaître l'organisation représentative des travailleurs qui avait présenté ceux-ci et pour savoir en quelle qualité Monsieur V. agissait. Relevons d'autre part que le procès verbal du résultat des élections reprend comme délégué du personnel Monsieur D. faisant partie de la « FGTBSecta ».

Il est inexact d'autre part de prétendre que les deux organisations, à savoir la FGTB et le SETCA se confondent et ont la même personnalité. Du reste, l'employeur n'a pas fait cette confusion. En effet, dans ses courriers le SETCa n'a jamais laissé paraître qu'il était la même organisation que la FGTB sous un autre nom et l'employeur tant dans sa requête que dans sa citation vise « le SETCa, organisation représentative des travailleurs, affiliée à la FGTB », démontrant par-là savoir parfaitement que le SETCa n'était qu'une des organisations, parmi d'autres, affiliée à la FGTB. D'autre part, la loi et les conventions collectives attribuent à la FGTB et au SETCA des compétences légales et des pouvoirs d'action différents, faisant par-là une distinction entre ces organisations dépourvues de personnalité juridique au sens stricte.

Il est d'autre part inexact d'affirmer que le SETCa s'est présenté comme mandataire de la FGTB. Le SETCA s'est toujours présenté comme organisation affiliée à la FGTB et dans la lettre de présentation des candidats, Monsieur V.

s'est présenté comme porteur de procuration pour la FGTB, cette lettre de présentation ne comportant le nom d'aucune autre organisation. La cour relève d'autre part que Monsieur V. n'a pas été mis en cause dans le présent litige en tant que mandataire d'une organisation mais que fut bien mis en cause, outre le travailleur, le seul SETCa.

Il est exact que l'adresse donnée sur le courrier présentant les candidats est l'adresse du SETCa et non pas celle de la FGTB. Cette adresse n'a pu cependant induire en erreur l'employeur quant à l'organisation présentant les candidats, la FGTB apparaissant comme seule organisation dans ce courrier. Tout au plus, cette adresse aurait pu induire en erreur l'employeur quant à l'adresse de la FGTB et quant à l'endroit où les courriers et les pièces de procédure devaient être adressés, ce qui n'est pas l'objet du débat, mais nullement quant à l'organisation à mettre en cause.

Vu que l'organisation représentative interprofessionnelle, ayant présenté le candidat, n'a pas été mise à la cause comme la loi l'impose et que cette loi est d'ordre public et vise la protection du travailleur délégué, la procédure devait être déclarée irrecevable.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant par défaut à l'égard du SETCa

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

Ecartant comme non fondées toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

L'appel ayant été reçu, le déclare non fondé,

Confirme dès lors le jugement entrepris dans toutes ses dispositions, en ce compris quant aux dépens,

Condamne la partie appelante aux dépens d'appel non liquidés jusqu'ores pour la partie intimée.

AINSI JUGE PAR :

M. D. KREIT, Conseiller faisant fonction de Président,

M. J. DESSY , Conseiller social au titre d'employeur,
M. F. BOYNE , Conseiller social au titre d'ouvrier,

qui ont assisté aux débats de la cause

et prononcé en langue française à l'audience publique de la **2e CHAMBRE**
de la cour du travail de Liège, section de Liège, au Palais de Justice de Liège, place
Saint-Lambert, le **VINGT-TROIS NOVEMBRE DEUX MILLE QUATRE**, par
le même siège,

assistés de Madame Liliane MATAGNE, Greffier chef de service.
Suivi de la signature du siège ci-dessus