

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.13.0033.N

EUROBROKERS, s.a.,

Me Paul Lefèbvre, avocat à la Cour de cassation,

contre

1. G. V. H.,

2. CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS CHRÉTIENS,

3. C.S.C.-TRANSCOM.

I. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 23 novembre 2012 par la cour du travail de Bruxelles.

Le conseiller Antoine Lievens a fait rapport.

L'avocat général Henri Vanderlinden a conclu.

II. LE MOYEN DE CASSATION

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, la demanderesse présente un moyen.

III. LA DÉCISION DE LA COUR

1. L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, dispose que l'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat 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.

L'article 4, § 2, de la même loi dispose : « La requête est adressée au greffe par lettre recommandée à la poste et contient :

1° l'indication des jour, mois et an ;

2° les nom, prénom, profession, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et inscription au registre de commerce ou au registre de l'artisanat ou, s'il s'agit d'une personne morale, l'indication de sa dénomination, de sa nature juridique et de son siège social ;

3° les nom, prénom, domicile et qualité des personnes à convoquer ;

4° la signature du requérant ou de son avocat.

L'employeur joint à la requête une copie des lettres visées au § 1^{er} ».

En vertu de l'article 4, § 3, de la même loi, 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 du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

Conformément à l'article 4, § 4, de la même loi, les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par le présent article sont prévus à peine de nullité.

L'article 7 de la même loi dispose : « 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, paragraphe 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, paragraphe 1^{er}, doit être déposée au dossier ».

2. Il suit de ces dispositions qu'en faisant expressément une distinction entre les lettres par lesquelles l'employeur notifie son intention de licencier et la requête par laquelle il saisit la juridiction compétente, le législateur manifeste la volonté que les faits susceptibles de justifier l'intention de licencier soient, à peine de nullité, mentionnés dans les lettres mêmes et que le contrôle de l'interdiction d'invoquer d'autres faits soit effectué à la lumière de ces lettres.

Il suit également de ces dispositions que la requête visée à l'article 4, § 2, de la loi ne doit pas faire mention des faits qui, selon l'employeur, rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

Dans la mesure où il est fondé sur une autre conception juridique, le moyen manque en droit.

3. La considération, déduite de la circonstance que seule une copie des lettres a été jointe à la requête et non les pièces jointes aux lettres, suivant laquelle la demanderesse a ainsi indiqué que ces pièces jointes ne font pas partie intégrante des lettres, constitue une considération surabondante qui ne fonde pas la décision.

Dans cette mesure, le moyen, fût-il fondé, ne saurait entraîner la cassation et, en conséquence, est irrecevable.

4. Par la considération que « la thèse défendue par (la demanderesse) (...) est susceptible de donner lieu à contestation, par exemple lorsque, contrairement à ce qui est allégué, aucune pièce n'a été jointe à la lettre », l'arrêt n'a pas décidé qu'en l'espèce, il n'est pas certain que la pièce ait été jointe aux lettres, mais explique la règle suivant laquelle les motifs justifiant le licenciement doivent être mentionnés dans les lettres mêmes.

Dans la mesure où il invoque la violation du principe dispositif, le moyen est fondé sur une lecture erronée de l'arrêt et, en conséquence, manque en fait.

5. Les autres griefs sont déduits de la conception juridique écartée au considérant 2 et, en conséquence, sont irrecevables.

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 Eric Dirix, les conseillers Beatrijs Deconinck, Koen Mestdagh, Geert Jocqué et Antoine Lievens, et prononcé en audience publique du vingt-quatre février deux mille quatorze par le président de section Eric Dirix, en présence de l'avocat général Henri Vanderlinden, avec l'assistance du greffier Johan Pafenols.

24 FÉVRIER 2014

S.13.0033.N/5

Traduction établie sous le contrôle du conseiller
Michel Lemal et transcrite avec l'assistance du
greffier Lutgarde Body.

Le greffier,

Le conseiller,