# Cour de cassation: Arrêt du 6 février 1995 (Belgique). RG S940088F

* Date : 06-02-1995
* Language : French
* Section : Case law
* Source : Justel F-19950206-1
* Role number : S940088F

LA COUR,

 Vu l'arrêt attaqué, rendu le 16 mars 1994 par la cour du travail de Bruxelles;

 Sur le moyen pris de la violation de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et des articles 4 et 15 de la convention collective de travail conclue le 9 novembre 1987 au sein de la commission paritaire des entreprises d'assurances et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 30 mars 1988 (M.B. 9 avril 1988), ce dernier article (15) tel qu'il a été modifié par l'article 6 de la convention collective de travail du 31 mai 1989 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 octobre 1989 (M.B. 26 octobre 1989),

 en ce que étant constant et non contesté que la défenderesse a été licenciée pour motif grave le 13 avril 1992 et que, conformément à l'article 4, b, 2°, de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, la demanderesse informa le même jour la délégation syndicale de ce licenciement pour motif grave, et, après avoir relevé que "selon l'article 15 de la CCT conclue le 9 novembre 1987 au sein de la commission paritaire des entreprises d'assurances 'en cas de licenciement effectué sans avoir respecté la procédure prévue aux articles 4 et 5 ... une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 9 mois pour les membres du personnel ayant une ancienneté supérieure à 5 ans' est due", l'arrêt décide que la défenderesse peut prétendre au paiement de l'indemnité de stabilité d'emploi et condamne la demanderesse à lui payer, en application de l'article 15 précité, la somme de 1.134.227 francs augmentée des intérêts légaux et judiciaires sur le montant net aux motifs que "(la défenderesse) n'a pas été licenciée pour motif grave 'au sens où l'entendent la législation et la jurisprudence sur les relations du travail' (article 4, b, de la CCT) en effet, la cour a décidé ... que le congé pour motif grave n'avait pas été signifié dans le délai prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978; (la défenderesse) n'a donc pas été licenciée pour motif grave au sens où l'entend la législation",

 alors que, première branche, en vertu de l'article 15 de la convention collective de travail précitée, l'employeur n'est tenu de payer au travailleur licencié l'indemnité forfaitaire de stabilité d'emploi prévue que s'il n'a pas respecté la procédure organisée à l'article 4; que cette disposition ne prévoit pas en outre que l'indemnité est due si le motif invoqué dans le cadre de la procédure prévue à l'article 4, b, 2°, n'est pas un motif grave au sens où l'entend l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou s'il n'a pas été notifié dans le délai de trois jours prévu à cette dernière disposition et que dans ces hypothèses la procédure est censée n'avoir pas été respectée; que la tardiveté ou le manque de fondement du motif grave invoqué ne peuvent avoir pour conséquence que la procédure par laquelle ce motif est notifié n'aurait pas été respectée; que dès lors qu'il était constant et non contesté que la demanderesse avait, conformément au prescrit de l'article 4, b, 2°, informé le 13 avril 1992 la délégation syndicale du licenciement pour motif grave notifié le même jour à la défenderesse et donc qu'elle avait respecté la procédure visée à ladite disposition, l'arrêt ne pouvait légalement allouer à la défenderesse l'indemnité de stabilité d'emploi au motif que le congé pour motif grave n'avait pas été signifié dans le délai prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (violation de l'ensemble des dispositions visées au moyen);

 Quant à la première branche :

 Attendu que l'article 15 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987 conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 mars 1988, prévoit que l'employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité forfaitaire qu'il détermine en cas notamment de licenciement effectué sans avoir respecté la procédure prévue à l'article 4; que l'article 4, b, 2°, de cette convention collective dispose que lorsque l'employeur rompt le contrat de travail pour motif grave au sens où l'entendent la législation et la jurisprudence sur les relations du travail, il informe la délégation syndicale dès la notification "légale" à l'intéressé;

 Qu'en vertu de l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 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 était connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins, le motif grave devant, lui, être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé; que de ces dispositions il résulte que pour que la notification du motif grave à l'intéressé soit légale, il faut qu'elle soit faite dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé, lequel doit être donné dans les trois jours ouvrables de la connaissance du fait; que le respect de la procédure prévue à l'article 4, b, 2°, de la convention collective précitée suppose, dès lors, nécessairement que les deux délais fixés par les alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 aient été observés;

 Attendu que l'arrêt considère que le congé pour motif grave n'a pas été notifié dans le délai prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978;

 Qu'ainsi il constate que la procédure prévue à l'article 4, b, 2°, de la convention collective n'a pas pu être respectée, à défaut de notification dans le délai légal du congé pour motif grave à l'intéressé;

 Que le moyen ne peut être accueilli;

 PAR CES MOTIFS,

 Rejette le pourvoi;

 Condamne la demanderesse aux dépens.