

Inhoud - Sommaire

RECHTSLEER - DOCTRINE

La définition du jour ouvrable en droit du travail bientôt bouleversée par le Code civil ? - Quand le diable est dans les détails, par F. Kéfer et C. Zimbile 337

RECHTSpraak - JURISPRUDENCE

Rupture pour motif grave
Ontslag om dringende reden
C.T. Liège, div. Neufchâteau,
8^e ch. B, 25 V 2022 341

—
Rupture
Ontslag
C.T. Bruxelles, 4^e ch., 21 XII 2021 348

—
Chômage
Werkloosheid
C.T. Liège, ch.2-C, 3 II 2021 350

RECHTSLEER - DOCTRINE

La définition du jour ouvrable en droit du travail bientôt bouleversée par le Code civil ?

Quand le diable est dans les détails

1. — Dans l'espoir d'apporter plus de sécurité juridique aux échanges relevant du droit privé (1), les rédacteurs du nouveau Code civil ont décidé d'uniformiser le calcul des délais. Les nouvelles règles, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2023 (2), sont destinées à régir tous les rapports de droit privé (article 1.1), à moins « d'une disposition légale ou d'un acte juridique contraire » (article 1.7, § 7).

À la suite d'une observation du Conseil d'État, qui trouvait obscure la notion de jour ouvrable maniée dans le texte en projet, une définition lui a été donnée, qui se veut contemporaine et rompt avec la définition usuelle, la seule qui soit mobilisée par le droit du travail. Ce concept s'entend désormais de « tous les jours autres que les jours fériés légaux, les dimanches et samedis » (article 1.7, § 3, alinéa 2). En ce que, ainsi formulée, la disposition légale est susceptible de s'appliquer au droit du travail, elle suscite à la fois l'étonnement, la perplexité et l'inquiétude.

2. — Au premier abord, on est surpris par la définition du Code civil, qui fait bien peu de cas de la langue française. Un jour ouvrable est un jour où il est permis de faire travailler, l'opposé d'un jour férié. Il se distingue aussi du jour ouvré, qui est un jour où il est effectivement travaillé. Le dictionnaire *Robert* énonce ceci : « Ouvrable : de ouvrir "travailler", rattaché par erreur à ouvrir (les magasins, les usines) ; se dit des jours de la semaine qui ne sont pas des jours fériés. La semaine comporte six jours ouvrables et cinq jours ouvrés. Contraire : férié ; chômé » (3). Le *Lexique juridique belge* ne dit pas autre chose : « le jour ouvrable est un jour consacré au travail, pendant lequel les activités économiques et administratives peuvent prendre place, désignant l'ensemble des jours calendrier, à l'exception des dimanches et des jours fériés légaux, à moins qu'un texte normatif particulier en donne une définition plus restrictive ≠ jour férié » (4).

La notion elle-même est enracinée dans le droit du travail et est indissolublement liée à la réglementation du temps de travail. À l'époque préindustrielle, c'était la religion qui commandait le partage entre jours ouvrables et jours de travail. Le temps était réparti entre temps profane et temps dédié à l'Église ; au repos du dimanche (5) s'ajoutait celui des veilles de fêtes très nombreuses (6). Après la révolution industrielle, il faudra attendre une loi du 17 juillet 1905 sur le repos dominical (7), loi qui sera suivie, quelques

(1) Proposition de loi portant le livre 1^{er} « Dispositions générales » du Code civil, *Doc. parl.*, Chambre, 2020-2021, n° 55-1805/001, p. 15.

(2) Article 5 de la loi du 28 avril 2022 portant le livre 1^{er} « dispositions générales » du Code civil.

(3) *Le Petit Robert*, édition 2015.

(4) I. Mathy et G. Schultz (coord.), *Lexique juridique belge*, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 227.

(5) Au temps du Roi Dagobert déjà, rien ne pouvait être transporté par voiture ni par bateau le dimanche. En cas d'infraction, le voiturier devait « abandonner au souverain le bœuf attaché du côté droit » (J. Imbert et G. Levasseur, *Le pouvoir, les juges et les bourreaux*, Paris, Hachette, 1972, p. 318).

(6) C'est ce qui, selon le Savetier de la fable de Jean de La Fontaine, l'empêche d'amasser de l'argent : « Le mal est que dans l'an s'entremêlent des jours Qu'il faut chommer ; on nous ruine en fêtes. L'une fait tort à l'autre ; et M. le Curé De quelque nouveau Saint charge toujours son prône » (Jean de La Fontaine, « Le Savetier et le Financier », *Fables*, *Bookings international*, Paris, 1993, p. 209).

(7) Loi du 17 juillet 1905 sur le repos du dimanche dans les entreprises industrielles et commerciales.

décennies plus tard, de la réglementation sur les jours fériés légaux, pour qu'il ne soit plus autorisé de faire travailler 365 jours par an. Il y a depuis lors d'un côté les jours ouvrables et, de l'autre, 62 jours qui ne le sont pas. En revanche, mis à part dans des cas particuliers tels certains travaux de construction (8), il n'est pas prohibé de mettre le personnel au travail le samedi. C'est ainsi que les commerces et les salons de coiffure, par exemple, occupent leurs salariés le samedi sans avoir besoin d'une dérogation, puisque le samedi est un jour ouvrable, à condition qu'il ne coïncide pas avec un jour férié.

3. — La notion de jour ouvrable est mobilisée par le droit du travail dans des hypothèses diverses. Ainsi en est-il du très classique licenciement moyennant préavis notifié par lettre recommandée à la poste. En ce cas, l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que la lettre sortit ses effets le troisième jour ouvrable qui suit la date de son expédition. Il est important de déterminer le jour où la lettre produit ses effets car l'article 37/1 de la même loi énonce que le délai de préavis prend cours le lundi qui suit la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié. Ainsi, pour que le préavis prenne cours le lundi de la semaine suivante, le courrier recommandé le notifiant doit être déposé à la poste au plus tard le mercredi (pour autant qu'aucun jour férié n'interfère dans le calcul). Si le samedi devait ne plus être considéré comme un jour ouvrable, le dépôt devrait être réalisé au plus tard le mardi, sous peine de voir le point de départ du délai de préavis reporté d'une semaine.

De son côté, l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit 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. Par ailleurs, seul le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé peut être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme. L'employeur qui prend connaissance un jeudi de faits graves justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité doit avoir communiqué sa décision le lundi au plus tard, à nouveau dans l'hypothèse où aucun jour férié ne s'intercale dans cette période. Si le samedi ne devait plus être considéré comme un jour ouvrable en droit du travail, l'employeur bénéficierait d'un jour de plus et disposerait jusqu'au mardi pour le faire. La procédure de licenciement des délégués du personnel décrite dans la loi du 19 mars 1991 (9) s'appuie, elle aussi, sur la notion de jour ouvrable.

Suivant l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978, le travailleur en incapacité de travail envoie son certificat médical à l'employeur dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation de l'employeur à produire ce certificat, sauf disposition contraire dans le règlement de travail ou une convention collective de travail. Si le samedi n'est plus un jour ouvrable, le travailleur dispose d'un jour supplémentaire pour envoyer son certificat lorsqu'il tombe malade en fin de semaine.

L'on trouve encore cette notion dans la procédure d'élections sociales (10). Elle est aussi présente dans la réglementation du salaire des jours fériés, l'on aura l'occasion d'y revenir. Il en est de même de l'article 17 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, qui énonce que les sanctions disciplinaires doivent être notifiées à ceux qui les ont encourues au plus tard un jour ouvrable après celui où le manquement a été constaté. L'article 6 de la même loi prescrit que les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable sont informés de leurs horaires par un avis au moins cinq jours ouvrables à l'avance. Le projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, actuellement en cours d'examen à la Chambre des représentants, vise à porter ce délai à sept jours (11). L'application de l'article 1.7 du Code civil aurait pour effet que le délai serait allongé davantage. L'enjeu de la définition n'est pas uniquement de l'ordre des relations contractuelles puisque le Code pénal social punit assez sévèrement l'employeur qui n'a pas communiqué l'horaire dans les délais (12).

L'on pourrait encore multiplier les exemples mais cela ne nous paraît pas indispensable pour souligner à quel point la définition du jour ouvrable est cruciale.

4. — La définition traditionnelle du droit du travail n'est inscrite dans aucune loi ; elle résulte de plusieurs arrêts de la Cour de cassation et des travaux préparatoires de la loi du 3 juillet 1978.

Les deux premiers arrêts de la Cour de cassation concernent la rémunération des jours fériés. L'arrêté du Régent du 2 avril 1947 (13) exclut du bénéfice du salaire afférent à un jour férié le travailleur qui n'a pas été occupé au travail pendant au moins un jour dans la période de douze jours ouvrables précédant ce jour férié. En l'espèce, l'ouvrier n'avait pas été occupé au travail du samedi 26 octobre 1957 au 11 novembre 1957. Le conseil de prud'hommes avait considéré pouvoir assimiler le samedi 26 à un jour de travail en raison du fait que l'entreprise avait instauré un régime de travail de 45 heures hebdomadaires réparties sur cinq jours au lieu de six ; il avait donc condamné l'employeur à payer la rémunération du 11 novembre, puisqu'une prestation pouvait, selon le conseil de prud'hommes, être identifiée dans les douze jours ouvrables précédents, soit le 26 octobre. Saisie d'un pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation casse la décision attaquée par un arrêt du 17 décembre 1959 (14). Elle s'en tient à une application rigoureuse de la règle : même dans une entreprise organisée de telle façon, il est requis, pour bénéficier de la rémunération du 11 novembre, qu'une prestation soit accomplie dans les douze jours ouvrables qui précèdent ; dans l'arrêté du Régent, ces termes « doivent être interprétés dans leur sens usuel et désignent les jours consacrés au travail en général et non dans telle entreprise en particulier ».

La Cour de cassation a tranché dans le même sens dans un arrêt du 30 juin 1961 au sujet d'une disposition similaire (15). Elle considère que, à défaut d'une définition légale, les termes « jours ouvrables » contenus dans cette disposition « doivent être interprétés dans leur sens usuel et désignent les jours consacrés au travail en général et non dans telle entreprise en

(8) Loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction.

(9) 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.

(10) Article 49 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales.

(11) Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, *Doc. parl.*, Chambre, 2021-2022, n° 55-2810.

(12) L'article 151, alinéa 1^{er}, 3^o, du Code pénal social punit d'une sanction de niveau 3, « l'employeur, son préposé ou son mandataire qui (...) n'a pas porté les horaires journaliers de travail, en cas d'horaire de travail à temps partiel variable, à la connaissance des travailleurs, par l'affichage d'un avis daté par l'employeur, son préposé ou son mandataire, dans les locaux de l'entreprise, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, au moins cinq jours à l'avance (...) ».

particulier », ce qui implique que le jour ouvrable doit être opposé aux dimanches et jours fériés.

De son côté, l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 énonce les délais applicables au congé pour motif grave en « jours ouvrables », qu'il s'agisse du délai dans lequel doit s'opérer la notification du congé ou de celui dans lequel les motifs doivent être communiqués. La législation précédente (16) exprimait les délais en jours, c'est-à-dire, suivant l'interprétation dominante, en jours calendrier (17). Au cours de l'élaboration de la loi de 1978 s'est donc posée la question de la définition du jour ouvrable ; les travaux préparatoires précisent que « par jour ouvrable, il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et des jours fériés légaux » (18). Cette interprétation a été confirmée par les juges du fond. La cour du travail de Mons a considéré que la notion de jour ouvrable visée à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 doit être définie dans son sens usuel, c'est-à-dire comme un jour où il n'est pas interdit de travailler, par opposition aux dimanches et jours fériés (19). Le tribunal du travail de Mons, qui tranche dans un sens analogue, juge de manière éclairante que « la référence au sens usuel du terme "jour ouvrable" n'est, somme toute, que la conséquence logique de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui, en son article 11, a érigé en principe absolu (écorné toutefois par une multitude de dérogations possibles) l'interdiction d'occuper des travailleurs le dimanche par opposition aux autres jours de la semaine (en ce compris le samedi) au cours duquel le travail est parfaitement autorisé » (20).

Quant à la notion de jour ouvrable visée par la loi du 19 mars 1991 qui met en place un régime de licenciement particulier pour les (candidats) délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail, la Cour de cassation l'a interprétée dans un arrêt du 27 février 1995. L'employeur qui, après la période de négociation, maintient sa décision de licencier, doit saisir le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables de la décision prise par ce dernier sur la base de l'article 5, § 3, de la loi. Suivant la Cour, « le terme jour ouvrable doit être compris dans le sens usuel qui lui est donné par le droit social et comprend donc aussi les samedis » (21) (22).

5. — C'est dans ce contexte — une interprétation aussi uniforme que stable en droit du travail — qu'est adopté l'article 1.7, § 3, alinéa 2, du Code civil, qui a l'ambition de clarifier une situation obscure.

Il est vrai que dans d'autres matières, la notion était moins bien fixée. Ainsi, le droit judiciaire manie une notion différente du jour ouvrable. On relève tout d'abord une définition implicite pour la détermination des jours d'ouverture des greffes. L'arrêté royal du 10 août 2001 (23) prévoit que les greffes sont en principe accessibles au public tous les jours ouvrables de 8 h 30 à 12 h 30 et de 13 h 30 à 16 h (24). Même si cette notion n'y est pas définie, il est connu que les greffes sont fermés le samedi. L'on peut donc deviner que, pour l'application de cet arrêté royal, le samedi n'est pas un jour ouvrable.

Cette conception semblait isolée puisque, lorsqu'en 2005, un article 53bis fut introduit dans le Code judiciaire — son 2^o énonce que le délai qui commence à courir à partir d'une notification par pli simple ou recommandé se calcule depuis le troisième jour ouvrable qui suit celui où le pli est remis à la poste —, la doctrine interprétait la notion de jour ouvrable dans le sens usuel qui a cours en droit du travail, ce qui inclut donc le samedi. J. Laenens, en se référant à l'arrêt de la Cour de cassation du 27 février 1995 évoqué ci-dessus, donne l'exemple suivant : si la lettre est déposée à la poste le vendredi, le délai commence à courir le mardi (25). Cette interprétation a été écartée, implicitement mais certainement, par la Cour de cassation dans un arrêt du 30 janvier 2009 (26). La défenderesse considérait le pourvoi irrecevable en raison de sa tardiveté. Le recours était dirigé contre une décision rendue par le conseil d'appel de l'ordre des architectes ; dans cette matière, le délai pour introduire le pourvoi court à partir de la notification de la décision. La Cour relève que le pli judiciaire a été remis aux services de la poste le jeudi 13 mars, de sorte que le délai pour se pourvoir a pris cours le mardi 18 mars. Implicitement, l'on peut en déduire que pour l'application de l'article 53bis, 2^o, du Code judiciaire, la Cour considère que le samedi n'est pas un jour ouvrable. Dans ses conclusions précédant l'arrêt, l'avocat général Dubrulle déclarait : « Il me semble que, dans la société actuelle, où le temps libre est également très apprécié, le citoyen moyen en quête de justice devrait, en règle générale, disposer également d'un samedi libre, peu importe que ce jour ne soit qu'une date d'échéance. S'il ne peut être contraint, dans un procès civil, d'accomplir un acte juridique dans l'urgence un samedi et puisqu'il ne peut pas non plus le faire au greffe, il ne peut pas (*a fortiori* ?) être contraint, sauf dans les cas expressément prévus par la loi, en tant que partie intéressée, de réagir ce jour-là à la notification d'une décision (judiciaire) et d'imputer ce jour "libre" sur le délai légal pour éventuellement contester cette décision » (27) (traduction libre).

- (13) Arrêté du Régent du 2 avril 1947 déterminant les modalités générales d'exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant huit jours fériés par an.
- (14) Cass., 1^{re} ch., 17 décembre 1959, *Pas.*, 1960, p. 463.
- (15) Cass., 1^{re} ch., 30 juin 1961, *Pas.*, 1961, p. 1200. Il s'agissait en l'espèce de l'article 2 de l'arrêté du Régent du 8 mars 1948 fixant, pour diverses branches d'industrie, des modalités particulières d'application de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant dix jours fériés par an.
- (16) Pour les ouvriers, il s'agit des articles 20 et 21 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, telle qu'elle avait été modifiée par la loi du 10 décembre 1962. Pour les employés, il s'agit d'abord de l'article 14 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, ensuite de l'article 18 des lois relatives au contrat d'emploi coordonnées le 20 juillet 1955.
- (17) M. Jamouille et F. Jadot, *Licenciement et démission pour motif grave*, Liège, Faculté de droit, 1977, p. 200 et réf. citées. Voy. également Projet de loi modifiant les lois du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 1961-1962, n° 369/1, p. 4. Dans le même sens, Cons. App. Prud'h. Bruxelles, 28 mars 1969, *R.D.S.*, 1969, p. 313 et T.T. Bruxelles, 4^e ch., 21 octobre 1977, *JTT*, 1978, p. 33.
- (18) Projet de loi relatif aux contrats de travail, rapport fait au nom de la commission de l'emploi et du travail, *Doc. parl.*, Chambre, 1977-1978, n° 293/4, p. 11. Voy. également M. Taquet et C. Wantiez, « La loi sur les contrats de travail (3 juillet 1978) », *JTT*, 1978, p. 292.
- (19) C.T. Mons, 3^e ch., 19 avril 1990, *JTT*, 1990, p. 440. Dans le même sens, voy. C.T. Liège, div. Namur, 12^e ch., 12 novembre 2015, *J.L.M.B.*, 2016, p. 670.
- (20) T.T. Mons, 4^e ch., sect. Mons, 16 janvier 2006, disponible sur www.terralaboris.be.
- (21) Cass., 3^e ch., 27 février 1995, *Pas.*, 1995, p. 222. Voy. dans le même sens C.T. Bruxelles, 1^{re} ch., 30 mars 1983, *Chr. D.S.*, 1983, p. 241 ; C.T. Gand, 8^e ch., 23 décembre 1983, *JTT*, 1984, p. 341.
- (22) Ceci n'empêche pas que, si le dernier jour est un samedi, l'échéance est, conformément à l'article 53 du Code judiciaire, reportée au plus prochain jour ouvrable (Cass., 22 novembre 1993, *Pas.*, 1993, p. 981). Cons. O. Wouters et H.-F. Leanaerts, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Malines, Kluwer, 2021, p. 130 et B. Mergits, *De bijzondere ontslagregeling van de personeelsafgevaardigden*, Malines, Kluwer, 2019, p. 73.
- (23) Arrêté royal du 10 août 2001 fixant les jours et heures d'ouverture des greffes des cours et tribunaux.
- (24) Article 1^{er} de l'arrêté royal du 10 août 2001 fixant les jours et heures d'ouverture des greffes des cours et tribunaux.
- (25) J. Laenens, « Over termijnen en verzoekschriften in het civiele geding », *R.W.*, 2005-2006, pp. 1401-1406, n° 22. Les travaux préparatoires n'abordent pas la question (Projet de loi portant des dispositions diverses relatives aux délais, à la requête contradictoire et à la procédure en règlement collectif de dette, *Doc. parl.*, Chambre, 2003-2004, n° 51-1309, p. 7).
- (26) Cass., 1^{re} ch., 30 janvier 2009, *Pas.*, 2009, p. 298 ; *R.W.*, 2009-10, p. 1469 et note D. Scheers ; *R.A.B.G.*, 2009, p. 1165 et note P. Vanlersberghe.

Dans la foulée de cet arrêt, l'administration fiscale a choisi de s'aligner sur la définition du jour ouvrable du droit judiciaire pour le calcul du délai de réclamation visé à l'article 371 du Code des impôts sur les revenus 1992 (28). Alors que, jusque-là, elle s'en tenait au sens usuel, elle a révisé son interprétation et ne considère donc plus le samedi comme un jour ouvrable pour le calcul du point de départ des délais de recours administratifs et judiciaires (29).

6. — L'incidence de l'article 1.7 sur les délais du droit du travail ne se limite pas à la modification de la notion de jour ouvrable. Selon son paragraphe 4, « si le dernier jour d'un délai exprimé autrement qu'en heures pour l'accomplissement d'une prestation ou d'une communication est un jour férié, un dimanche ou un samedi, le délai prend fin à l'expiration de la dernière heure du jour ouvrable suivant ». Ce n'est pas l'interprétation qui était retenue jusqu'ici par le droit du travail. Il est communément admis que le délai de trois jours pour notifier le congé pour motif grave est un délai préfix, qui n'est pas susceptible d'être prolongé (30). Si le délai de trois jours pour notifier le congé ou les motifs expire un samedi, il n'est pas reporté au lundi suivant. L'application de la règle du nouveau Code civil aurait pour effet d'allonger les délais en cas de démission ou licenciement pour motif grave.

7. — L'article 1.7, § 3, alinéa 2, du Code civil a l'ambition de s'appliquer « en l'absence d'une disposition légale ou d'acte juridique contraire » (article 1.7, § 7).

Des dispositions légales contraaires, il en existe en dehors du droit du travail.

Par exemple, l'article 1.1, 9^o, du Code de droit économique définit le jour ouvrable comme l'ensemble des jours calendrier, à l'exclusion des dimanches et jours fériés légaux, tout en précisant également que le délai qui expirerait un samedi est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant ; autrement dit, le samedi est un jour ouvrable au sens de ce code, sauf disposition dérogatoire. Les travaux préparatoires ne font pas état d'éventuelles difficultés qui auraient pu être rencontrées pour définir cette notion (31).

En revanche, le droit du travail s'est, depuis toujours, reposé sur la définition usuelle sans l'inscrire dans la loi de sorte que, en dépit de son caractère simplement supplétif, l'article 1.7 du Code civil est, *a priori*, applicable ; en l'absence de disposition légale

spécifique, il est difficile d'invoquer le principe *lex specialis generalis derogat* (32). L'on imagine sans peine qu'au lieu d'apporter la sécurité juridique, la nouvelle disposition déstabilisera le monde des entreprises. Elle est en tout cas source de grande perplexité. Les ressources des méthodes d'interprétation de la loi (33) seront-elles suffisamment riches pour autoriser de faire prévaloir la définition usuelle sur le texte — clair — du Code civil ? Les juges saisiront-ils l'occasion pour, à l'inverse, laisser se réaliser l'allongement des délais et libérer le samedi de certaines contraintes, comme le préconisait l'avocat général Dubrulle ? Les travaux préparatoires du Code civil ne contiennent aucune trace d'une volonté de troubler l'application des règles du droit du travail (34). Le législateur civil voulait-il étendre les délais de démission et licenciement pour motif grave, les procédures de licenciement des travailleurs protégés, le délai de notification d'une sanction disciplinaire ou encore de l'horaire variable ? Et tout ceci sans la moindre consultation des partenaires sociaux ? On se permet d'en douter.

8. — L'article 1.7, § 3, suscite enfin l'inquiétude si l'on songe à l'ampleur des conséquences sur la vie des travailleurs et des entreprises, dont on a peine à croire qu'elles ont été envisagées et voulues par les rédacteurs de la loi. L'inquiétude est de mise car, si législateur social ne s'empare pas dans l'urgence — avant le 1^{er} janvier 2023 — de la question, l'on ne saura pas, aussi longtemps que la Cour de cassation n'aura pas tranché le débat, si une démission ou un licenciement est valablement effectué ou non ; l'on ne saura pas non plus si un horaire variable a été communiqué régulièrement ou non, et si, donc, le travailleur est tenu ou non de venir travailler tel ou tel jour, si l'inspecteur social peut dresser un procès-verbal ou non, etc. Selon nos informations, le Conseil national du travail a été tout récemment consulté par le ministre de l'Emploi sur l'opportunité d'adopter une disposition dérogatoire au droit civil. L'on attend son avis avec impatience.

Rechercher la sécurité juridique, c'est bien ; mais ne dit-on pas que l'enfer est pavé de bonnes intentions ?

Fabienne KÉFER

Professeur ordinaire à l'ULiège

Célia ZIMBILE

Assistante à l'ULiège et avocate à Liège

(27) Av. gén. Dubrulle, concl. préc. Cass., 1^{re} ch., 30 janvier 2009, R.G. n^o D.08.00007.N, disponible sur www.juportal.be.

(28) Il s'agit du délai dans lequel doivent être introduits les recours contre une imposition.

(29) Réponse donnée à la question n^o 52 de D. Van der Maelen du 8 décembre 2009, Q.R., Chambre, 2009-2010, n^o 52-94, pp. 345-347.

(30) W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social - Droit du travail avec des annotations fiscales*, Liège, Kluwer, 2021-2022, t. 3, p. 2556 et réf. citées. La même nature est reconnue par la Cour de cassation au délai de trois jours ouvrables endéans lequel l'employeur doit notifier son intention de licencier un délégué du personnel et saisir le président du tribunal (Cass., 21 novembre 1994, *Pas.*, 1994, p. 993). Voy. O. Wouters et H.-F. Leenaerts, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Malines, Kluwer, 2021, p. 95 et B. Mergits, *De bijzondere ontslagregeling van de personeelsafvaardigden*, Malines, Kluwer, 2019, p. 56.

(31) Projet de loi portant insertion du titre 1^{er} « Définitions générales » dans le livre I « Définitions » du Code de droit économique, *Doc. parl.*, Chambre, 2012-2013, n^o 53-2836.

(32) À moins de considérer que la règle du droit du travail est devenue un usage, ce qui semble périlleux.

(33) Cons. P. Delnoy, *Éléments de méthodologie juridique*, Bruxelles, Larcier, 2006, pp. 83 et s.

(34) Faut-il supposer que les auteurs de la loi pensaient qu'il existait une disposition légale particulière en droit du travail à laquelle la nouvelle loi ne porterait pas atteinte ? On lit en effet dans les documents parlementaires que « l'on cherche à s'aligner sur le règlement 1182/71 [applicable aux actes du Conseil et de la Commission], plus détaillé, notamment dans un souci d'harmonisation au sein de l'Europe. Les principes de base ne dérogent d'ailleurs pas à ceux en vigueur dans notre pays [...] » (*Doc. parl.*, Chambre, 2020-2021, n^o 55-1805/001, p. 16).