

## **Cour de cassation de Belgique**

### **Arrêt**

N° S.12.0088.N

**ALERIS ALUMINIUM DUFFEL s.p.r.l.,**

Me Johan Verbist, avocat à la Cour de cassation,

**contre**

**W. S.,**

Me Huguette Geinger, avocat à la Cour de cassation.

#### **I. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR**

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 16 décembre 2011 par la cour du travail d'Anvers.

Le conseiller Koen Mestdagh a fait rapport.

L'avocat général délégué Henri Vanderlinden a conclu.

**II. LE MOYEN DE CASSATION**

La demanderesse présente un moyen libellé dans les termes suivants :

***Dispositions légales violées***

- *article 149 de la Constitution coordonnée ;*
- *articles 37, 39, § 1<sup>er</sup>, et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.*

***Décisions et motifs critiqués***

*La cour du travail condamne la demanderesse au paiement d'une indemnité de préavis complémentaire.*

*Elle fonde cette décision sur les motifs suivants (...) :*

*« Il n'est pas contesté en l'espèce que, le 30 juin 2009, (la demanderesse) a mis fin unilatéralement et irrégulièrement au contrat de travail conclu par les parties.*

*Ainsi, en application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, (la demanderesse) est tenue de payer au (défendeur) une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis.*

*(...)*

*Lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, la rémunération annuelle de l'employé excède la limite prévue à l'article 82, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les délais de préavis à observer par l'employeur et l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.*

*Dès lors que les parties n'ont pas conclu d'accord à cet égard, il incombe au juge de fixer le délai de préavis.*

*Le juge fixe ce délai en tenant compte de la possibilité pour le (défendeur), au moment de la notification du congé, de trouver rapidement un*

*emploi approprié et équivalent eu égard à son ancienneté, son âge, sa fonction et sa rémunération ainsi qu'aux éléments propres à la cause (...).*

*La possibilité pour l'employé de trouver rapidement un emploi approprié et équivalent est appréciée au moment du congé, de sorte que le délai de préavis à observer est fixé indépendamment du délai réellement nécessaire à l'employé.*

*(...)*

*En outre, le juge appelé à fixer le délai de préavis doit avoir égard aux seules circonstances existant au moment de la notification du congé, dans la mesure où ces circonstances influencent la possibilité pour l'employé de trouver un emploi équivalent. (...)*

*Ainsi, par exemple, il ne peut tenir compte des manquements de l'employé invoqués par l'employeur dès lors que ceux-ci ne sont pas de nature à influencer les possibilités de remise au travail. (...)*

*Dès lors qu'elle ne constitue pas une circonstance susceptible d'influencer la possibilité de trouver un emploi équivalent, la situation économique difficile dans laquelle (la demanderesse) se trouve au moment du congé donné au (défendeur) ne peut davantage être prise en considération pour déterminer le délai de préavis que (la demanderesse) est tenue d'observer.*

*Il peut éventuellement être tenu compte de ces circonstances économiques défavorables en vue d'autoriser l'entreprise à payer l'indemnité de préavis par mensualités en application de l'article 39bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dont l'indemnité de reclassement constitue une application.*

*En revanche, une mauvaise conjoncture économique au moment du congé constitue manifestement un élément à prendre en considération dès lors qu'elle contribue à influencer les possibilités pour le (défendeur) d'une rapide remise au travail dans une fonction équivalente.*

*Toutefois, la cour du travail considère qu'une mauvaise conjoncture économique influence plutôt défavorablement les possibilités de remise au*

*travail et ne justifie certainement pas un délai de préavis inférieur au délai supposé nécessaire au (défendeur) pour trouver un nouvel emploi équivalent.*

*Les allégations de (la demanderesse) suivant lesquelles « il serait injuste que le travailleur qui a bénéficié d'une rémunération substantielle pendant toute sa carrière perçoive une indemnité de congé d'un montant excessif pour une entreprise en restructuration et sans proportion avec les indemnités de préavis des autres travailleurs de l'entreprise » ne sauraient être admises (...). En effet, l'équité n'est pas un critère à prendre en considération lors de la détermination du délai de préavis (comp. Cass., 14 mai 1990, R.W. 1990-91, 565).*

*Si même les intérêts respectifs des deux parties devaient être pris en considération pour déterminer le délai de préavis que (la demanderesse) est tenue d'observer lors du licenciement du (défendeur), la cour du travail ne constate aucun motif justifiant la primauté de l'intérêt de (la demanderesse) sur l'intérêt du (défendeur).*

*Eu égard à l'ancienneté du [défendeur] (23 ans et 8 mois), son âge (47 ans et 4 mois), à sa fonction (directeur de projets en matière de processus et de produits) et sa rémunération annuelle (109.348,10 euros) ainsi qu'aux éléments propres à la cause au moment du licenciement, la cour du travail considère que (la demanderesse) aurait dû observer un délai de préavis de 25 mois.*

*Ainsi, (le défendeur) a droit à une indemnité de préavis de 109.348,10 euros  $\times$  25/12 = 227.808,54 euros.*

*Après déduction de la somme de 78.601,96 euros payée à titre d'indemnité de préavis et compte tenu de la somme de 5.810,40 euros payée à titre de versement complémentaire à l'assurance de groupe ainsi que de la somme de 52.278,90 euros payée à titre d'indemnité de reclassement – sommes que (le défendeur) reconnaît formellement comme devant être déduites de l'indemnité de préavis - (la demanderesse) reste redevable d'une indemnité de préavis complémentaire s'élevant à la somme de 91.117,28 euros ».*

### **Griefs**

*L'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail accorde à chacune des parties à un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée le droit de résilier ce contrat, moyennant un préavis. Conformément à l'article 39, § 1<sup>er</sup>, de la même loi, la partie qui résilie un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, sans motif grave ou sans respecter de délai de préavis, est tenue de payer à l'autre une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis qui n'a pas été respecté.*

*L'article 82 de la même loi prévoit en faveur des employés dont la rémunération annuelle excède les limites fixées qu'à défaut de convention entre les parties, les délais de préavis à observer sont fixés par le juge. Si toutefois, comme c'est le cas en l'espèce, le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés à l'article 82.*

*Le juge est tenu de fixer le délai de préavis en ayant égard aux intérêts des deux parties et, en conséquence, à la lumière, notamment mais non exclusivement, de la possibilité existant pour l'employé au moment du licenciement de trouver rapidement un emploi approprié et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de sa fonction et de sa rémunération. Le délai de préavis doit également être fixé eu égard aux difficultés économiques ou financières rencontrées par l'employeur, qui empêchent celui-ci d'accorder de longs délais de préavis ou de payer d'importantes indemnités de congé, ainsi qu'aux possibilités correspondantes de sauvegarder l'emploi des travailleurs non licenciés. En effet, ces éléments sont propres à la cause et doivent être pris en considération. Cela est conforme à la volonté du législateur qui, pour ces motifs, autorise les entreprises en difficulté ou en restructuration à réduire les délais de préavis (actuel article 18, § 3, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise) ou à payer les indemnités de préavis par mensualités (article 39bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).*

*Dans ses conclusions d'appel, la demanderesse faisait valoir que le délai de préavis auquel elle est tenue envers le défendeur doit être fixé à la*

*lumière des éléments propres à la cause et dans le respect des intérêts des deux parties, qu'elle avait été contrainte de procéder à un licenciement collectif à la suite de difficultés économiques et que seule la compression des coûts de restructuration avait permis d'éviter la fermeture de l'entreprise, que, dans ces circonstances, l'indemnité de préavis correspondant à 25 mois réclamée par le défendeur est excessive pour l'entreprise en restructuration et sans proportion avec les indemnités de préavis d'autres travailleurs et que des indemnités de préavis de cette importance menacent bien d'autres emplois. Selon la demanderesse, compte tenu de circonstances propres à la cause et des intérêts des deux parties, un délai de préavis de 15 mois était convenable.*

*La cour du travail a toutefois considéré qu'il n'y avait pas lieu d'avoir égard à la situation financière de l'employeur et a décidé à la lumière des autres éléments de fait de la cause que la demanderesse était tenue d'observer un délai de préavis de 25 mois.*

*La cour du travail a rendu cette décision sans répondre ni tenir compte du moyen de la demanderesse suivant lequel il y avait également lieu d'avoir égard aux intérêts de ses autres travailleurs. La cour du travail a en outre refusé de tenir compte des difficultés économiques rencontrées par la demanderesse dont l'entreprise était menacée de fermeture et s'est bornée aux seuls intérêts du défendeur pour fixer le délai de préavis à observer et l'indemnité correspondante.*

*Ainsi, en ne répondant pas aux conclusions de la demanderesse suivant lesquelles il y a également lieu d'avoir égard aux intérêts des collègues du défendeur lors de la détermination du délai de préavis auquel elle est tenue, les juges d'appel ont violé l'article 149 de la Constitution. En refusant d'avoir égard tant aux intérêts des autres travailleurs de la demanderesse qu'aux intérêts de la demanderesse elle-même lors de la détermination du délai de préavis à observer et de l'indemnité correspondante, les juges d'appel n'ont pas eu égard à tous les éléments de la cause ni aux intérêts des deux parties au contrat de travail et n'ont pas justifié légalement la décision que la demanderesse est tenue d'observer un délai de préavis de 25 mois et de payer l'indemnité correspondante (violation des articles 37, 39, § 1<sup>er</sup>, et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).*

### III. LA DÉCISION DE LA COUR

1. Contrairement à ce que soutient le moyen, l'arrêt a répondu aux conclusions de la demanderesse qui faisait valoir qu'il y avait lieu d'avoir égard également aux intérêts de ses autres travailleurs, par les motifs qu'il a énoncés et qui sont reproduits au moyen, notamment par le motif qu'il y a uniquement lieu d'avoir égard aux circonstances existant au moment de la notification du congé « dans la mesure où ces circonstances influencent la possibilité pour l'employé de trouver un nouvel emploi équivalent ».

Dans la mesure où il invoque un défaut de motivation, le moyen manque en fait.

2. Le juge, appelé en application de l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à fixer le délai de préavis à accorder à un employé, est tenu d'avoir égard à la possibilité pour cet employé de trouver rapidement un emploi approprié et équivalent eu égard à son ancienneté, son âge, sa fonction et sa rémunération ainsi qu'aux éléments propres à la cause. À cette occasion, il doit tenir compte des circonstances existant au moment de la notification du congé, dans la mesure où ces circonstances influencent la possibilité pour l'employé de trouver un emploi équivalent.

3. Le moyen qui fait valoir que le juge, appelé à fixer le délai de préavis à accorder à un employé, est également tenu d'avoir égard à des éléments étrangers à la possibilité pour cet employé de trouver un emploi équivalent, tels que la situation économique ou financière de l'employeur ou les intérêts des travailleurs non licenciés, est fondé sur une conception juridique erronée.

Dans cette mesure, le moyen manque en droit.

**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 conseiller Beatrijs Deconinck, faisant fonction de président, les conseillers Alain Smetryns, Koen Mestdagh, Mireille Delange et Antoine Lievens, et prononcé en audience publique du onze mars deux mille treize par le conseiller Beatrijs Deconinck, en présence de l'avocat général délégué Henri Vanderlinden, avec l'assistance du greffier Johan Pafenols.

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

Le greffier,

Le conseiller,