

## Cour de cassation de Belgique

### Arrêt

N° S.08.0121.F

**R. B.,**

demandeur en cassation,

représenté par Maître Jacqueline Oosterbosch, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait élection de domicile,

**contre**

**MAQUET BELGIUM**, société anonyme dont le siège social est établi à Ternat, Assesteenweg, 117,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Gand, Drie Koningenstraat, 3, où il est fait élection de domicile.

## **I. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR**

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 21 mars 2008 par la cour du travail de Liège.

Le président de section Christian Storck a fait rapport.

L'avocat général Jean Marie Genicot a conclu.

## **II. LES MOYENS DE CASSATION**

Le demandeur présente neuf moyens dont les premier, sixième, septième et huitième sont libellés dans les termes suivants :

### ***Premier moyen***

#### ***Dispositions légales violées***

- *article 1315 du Code civil ;*
- *article 870 du Code judiciaire ;*
- *article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *article 149 de la Constitution.*

#### ***Décisions et motifs critiqués***

*L'arrêt déboute le demandeur de son action en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis par tous ses motifs considérés ici comme intégralement reproduits et plus particulièrement aux motifs que, « bien que les obligations d'information et de consultation au sujet du transfert d'entreprise aient été parfaitement remplies, le [demandeur] a adopté sans justification objective et pertinente, de manière récurrente et nonobstant les avertissements et injonctions de cesser ces comportements, une attitude agressive et discourtoise envers la direction et a multiplié les actes d'insubordination et de dénunciations calomnieuses ; [que] les attitudes fautives [du demandeur] qui se sont déroulées*

*dans les trois jours qui ont précédé le licenciement ont légitimement entraîné une perte de confiance immédiate et irrémédiable qui a justifié son licenciement pour motif grave le 6 octobre 2005 ; [que] le licenciement est donc valable en la forme et justifié sur le fond ».*

### **Griefs**

*En vertu de l'article 35, spécialement alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, le congé pour motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins. Le motif grave est, au sens de l'alinéa 2, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. En vertu de l'alinéa 4, peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. Il appartient à l'employeur, conformément aux articles 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978, 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, de prouver la date à laquelle il a connu les faits, leur matérialité et leur caractère constitutif de faute.*

*Il est impossible de déterminer quels sont les éléments factuels dont l'arrêt décide qu'ils sont mentionnés dans la lettre de congé, sont survenus dans les trois jours précédant le licenciement et sont établis. L'arrêt se borne en effet à retenir, sans précision, que le demandeur a adopté dans les trois jours une attitude agressive et discourtoise envers la direction, a commis des actes d'insubordination et de dénonciations calomnieuses.*

*L'arrêt n'est, partant, pas régulièrement motivé et ne permet pas à la Cour d'exercer son contrôle sur la légalité de la décision (violation de l'article 149 de la Constitution et, par voie de conséquence, des articles 35 de la loi du 3 juillet 1978, 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire).*

### **Sixième moyen**

#### **Dispositions légales violées**

- *articles 1134 et 1315 du Code civil ;*
- *article 870 du Code judiciaire ;*
- *articles 20, 3°, et 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *article 7 de la convention collective n° 32bis conclue au sein du Conseil national du travail le 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 juillet 1985 ;*
- *article 149 de la Constitution.*

### ***Décisions et motifs critiqués***

*L'arrêt déboute le demandeur de sa demande tendant à voir condamner la défenderesse au paiement des primes de fréquence (soit 1.200 euros pour les années 2003 et 2004 et 513,33 euros pour l'année 2005) et, disant justifié le licenciement du demandeur pour motif grave, le déboute de sa demande tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalant à vingt-deux mois de rémunération, par tous ses motifs considérés ici comme intégralement reproduits et plus particulièrement aux motifs que « les primes de fréquence ont été remplacées par une indemnisation plus avantageuse dont [le demandeur] a bénéficié ; [qu'il] ne peut tout à la fois prétendre au maintien de l'ancien système tout en bénéficiant du nouveau qui lui est au moins aussi favorable » et, sur les motifs graves de licenciement, qu' « il est établi que le demandeur a adopté sans justification objective et pertinente, de manière récurrente et nonobstant les avertissements et injonctions de cesser ces comportements, une attitude agressive et discourtoise envers la direction et a multiplié les actes d'insubordination et de dénonciations calomnieuses ».*

### ***Griefs***

### **Première branche**

*En vertu de l'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis visée au moyen, les droits et obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. Celui-ci est dès lors, en vertu des articles 1134 du Code civil et 20, 3°, de la loi du 3 juillet 1978, tenu de payer la rémunération convenue entre le travailleur et le cédant en toutes ses composantes. Il est dès lors interdit au cessionnaire de modifier unilatéralement la nature d'une composante de la rémunération et ses conditions d'octroi pour accorder un avantage d'une autre nature et dont les conditions d'octroi ne sont pas les mêmes, fût-il plus avantageux.*

*Dans ses conclusions d'appel, la défenderesse admettait qu'il était inévitable que des aménagements quelque peu différents aient été apportés aux conditions salariales des travailleurs transférés. Elle faisait grief au demandeur de « pinailler sur un certain nombre d'indemnités isolées sans prendre en compte le total de la rémunération et des avantages. Ainsi, il n'existe pas chez [la défenderesse] l'habitude d'accorder des primes de fréquence au travailleur qui effectue un service de garde. Elle paie une indemnité de garde par semaine de garde prestée. Au lieu d'accorder une prime de fréquence, c'est-à-dire une prime 'visant à récompenser la disponibilité pour le service de garde, calculée sur la base du nombre de gardes et payées en fin d'année', [la défenderesse] accorde à ses travailleurs une prime journalière équivalente à 120 euros par semaine de garde [...]. Cette indemnité correspond en effet plus précisément à la réalité du remboursement des frais de la prime de fréquence ».*

*La défenderesse admettait ainsi avoir remplacé unilatéralement une prime de fréquence visant à récompenser la disponibilité pour le service de garde par une autre prime correspondant plus précisément à la réalité du remboursement de frais.*

*L'arrêt, qui se borne à retenir, pour débouter le demandeur de son action portant sur les primes de fréquence, que celles-ci « ont été remplacées par une indemnisation plus avantageuse », sans préciser sa nature et en quoi consistait l'avantage ni constater l'accord du demandeur, viole les articles 7 de la*

*convention collective de travail n° 32bis, 1134 du Code civil et 20, 3°, de la loi du 3 juillet 1978.*

*En outre, s'il doit être interprété en ce sens que l'attitude agressive et discourtoise envers la direction, l'insubordination et les actes de dénominations calomnieuses qu'il retient à titre de fautes graves dans le chef du demandeur consistent en ce que celui-ci a, de manière injustifiée, revendiqué le maintien de la prime de fréquence dans ses conditions de rémunération et dénoncé le non-respect par la défenderesse de la convention collective de travail n° 32bis, l'arrêt décharge illégalement la défenderesse de la preuve que ce comportement a été adopté « sans justification objective et pertinente » et était, partant, fautif au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. En déboutant sur cette base le demandeur de son action en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, l'arrêt viole les articles 1315 du Code civil, 870 du Code judiciaire et 35 de la loi du 3 juillet 1978.*

### ***Seconde branche***

*En toute hypothèse, le cessionnaire qui prétend avoir remplacé une indemnité par une autre a la charge de l'établir, conformément aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire.*

*Dans ses conclusions d'appel, le demandeur soutenait, quant aux « primes de sortie et de fréquence », que :*

*« Le manuel du personnel Siemens prévoit l'octroi de primes de sortie et de fréquence ;*

*Les primes de sortie visent à récompenser la personne qui, lors d'un appel, en service de garde, fournit une solution à un client. Les primes de fréquence, visant à récompenser la disponibilité pour le service de garde, [sont] calculées sur la base du nombre de gardes et payées en fin d'année (extrait du manuel Siemens fixant le montant de la prime et fiche de paie de mai 2003, intégrant une somme de 200 euros pour cinq semaines de garde) ;*

*Aucune sortie n'a été effectuée depuis le transfert d'entreprise. Par contre, le [demandeur] a effectué six gardes en 2003, dix gardes en 2004 et 7,66 gardes*

*en 2005 (garde du 3 au 6 octobre 2005, soit une semaine non complète) (7 semaines = 420 euros et 8 semaines = 560 euros) ;*

*Ces gardes ne sont pas contestées par [la défenderesse] ;*

*[La défenderesse], pour échapper au paiement de cette prime, après s'être contentée d'indiquer qu'elle n'a pas pour habitude d'accorder des primes de garde, et que le [demandeur] devrait se contenter de l'indemnité journalière, invoque qu'elle accorde à ses travailleurs une prime visant à récompenser la disponibilité pour le service de garde calculée sur la base du nombre de gardes et payée en fin d'année, soit dix euros par jour ;*

*Le premier juge, se ralliant aux allégations de [la défenderesse], a considéré que cette indemnisation de 2.200 euros par an dépassait la prime sollicitée par le [demandeur], de sorte qu'il ne pouvait à la fois solliciter le bénéfice des anciennes conditions de travail et le bénéfice des nouvelles, lui étant au moins aussi favorables ;*

*En réalité, [la défenderesse], volontairement ou non (elle semble tout ignorer des conditions de rémunération), indique erronément que ce montant de dix euros par jour correspondrait à la prime de garde (tous les jours prestés seraient ainsi des jours de garde, ce qui est totalement illogique) ;*

*Il n'en est rien ; le montant de dix euros que [la défenderesse] accorde est en réalité, et plus logiquement, l'indemnité de repas ; la preuve en est que le contrat de travail soumis à la signature du [demandeur] précisait que cette indemnité était de 9,92 euros (une somme de 120 euros par semaine de garde était par ailleurs prévue dans ce contrat, somme distincte de l'indemnité de repas) ;*

*L'indemnité de repas a été arrondie dans le système de rétribution de la [défenderesse] à dix euros ; si besoin est de le préciser, le [demandeur] bénéficiait déjà au sein de Siemens d'une indemnisation pour le repas de midi (7,10 euros par jour à l'époque, et 47,50 euros pour le Grand-Duché de Luxembourg) ;*

*Les primes de garde dépendent du nombre de garde prestées par les techniciens et sont indépendantes du système global de rétribution ;*

*Ni ces gardes ni leur méthode de calcul, appliquant la méthode fixée par le manuel du personnel Siemens, n'étant contestées, la prime de garde doit être accordée au [demandeur], [la défenderesse] ne pouvant se soustraire à cette condition de rémunération dont bénéficiait le [demandeur] au sein de Siemens, entreprise cédante ».*

*Le demandeur soutenait ainsi que l'avantage que la défenderesse prétendait lui avoir accordé en remplacement de la prime de fréquence ne remplaçait aucun avantage accordé par Siemens, dès lors qu'il consistait en l'octroi d'une prime de repas dont il bénéficiait déjà dans l'entreprise cédante.*

*En se bornant à retenir, pour débouter le demandeur de son action en paiement d'une prime de fréquence, que la défenderesse a remplacé les primes de fréquence par une indemnisation plus avantageuse, l'arrêt la décharge illégalement de la preuve qui lui incombe (violation de l'article 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire) et, à défaut de rencontrer la défense circonstanciée du demandeur, n'est pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution).*

*En outre, s'il doit être interprété en ce sens que l'attitude agressive et discourtoise envers la direction, l'insubordination et les actes de dénominations calomnieuses qu'il retient à titre de fautes graves dans le chef du demandeur consistent en ce que celui-ci a, de manière injustifiée, revendiqué le maintien de la prime de fréquence dans ses conditions de rémunération et dénoncé le non-respect par la défenderesse de la convention collective de travail n° 32bis, l'arrêt décharge illégalement la défenderesse de la preuve que ce comportement a été adopté « sans justification objective et pertinente » et était, partant, fautif au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. En déboutant sur cette base le demandeur de son action en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, l'arrêt viole les articles 1315 du Code civil, 870 du Code judiciaire et 35 de la loi du 3 juillet 1978.*

### ***Septième moyen***

#### ***Dispositions légales violées***



- *articles 1134 et 1315 du Code civil ;*
- *article 870 du Code judiciaire ;*
- *articles 20, 3°, et 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *article 7 de la convention collective n° 32bis conclue au sein du Conseil national du travail le 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 juillet 1985 ;*
- *article 149 de la Constitution.*

### ***Décisions et motifs critiqués***

*L'arrêt déboute le demandeur de sa demande tendant à voir condamner la défenderesse au paiement d'une somme de 2.024,70 euros à titre d'augmentation annuelle de la rémunération et, disant justifié le licenciement du demandeur pour motif grave, le déboute de sa demande tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à vingt-deux mois de rémunération, par tous ses motifs considérés ici comme intégralement reproduits et plus particulièrement aux motifs qu'« il en est de même pour l'augmentation annuelle de rémunération remplacée par la prime unique plus avantageuse [...] ; [que le demandeur] ne peut tout à la fois prétendre au maintien de l'ancien système tout en bénéficiant du nouveau qui lui est au moins aussi favorable » et, sur les motifs graves de licenciement, qu'il « est établi que [le demandeur] a adopté sans justification objective et pertinente, de manière récurrente et nonobstant les avertissements et injonctions de cesser ces comportements, outre une attitude agressive et discourtoise envers la direction, des actes d'insubordination et de dénonciations calomnieuses ».*

## **Griefs**

### **Première branche**

*En vertu de l'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis visée au moyen, les droits et obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. Celui-ci est dès lors, en vertu des articles 1134 du Code civil et 20, 3°, de la loi du 3 juillet 1978, tenu de payer la rémunération convenue entre le travailleur et le cédant en toutes ses composantes. Il est dès lors interdit au cessionnaire de modifier unilatéralement la nature d'une composante de la rémunération et ses conditions d'octroi pour la remplacer par une autre composante de la rémunération, celle-ci semblât-elle plus avantageuse.*

*Dans ses conclusions d'appel, le demandeur soutenait en substance qu'il bénéficiait depuis vingt ans chez Siemens d'un système de rémunération variable destiné à récompenser le salarié qui atteint les objectifs que l'entreprise juge importants, objectifs fixés sur la base d'un entretien annuel entre l'employeur et le travailleur, la méthode de calcul de cette augmentation annuelle étant déterminée dans le manuel du personnel de Siemens, et qu'il incombait en conséquence à la défenderesse de respecter ce système, ce qu'elle n'avait pas fait, n'ayant plus procédé à la détermination d'objectifs et ayant supprimé l'entretien annuel.*

*La défenderesse ne contestait pas ne pas avoir adopté le système variable d'augmentation annuelle en vigueur chez Siemens, faisant grief au demandeur de perdre « de vue l'ensemble du 'package' de rémunération en vigueur chez [elle] » et de refuser « de reconnaître qu'en janvier 2004, une prime unique de mille euros lui fut accordée ».*

*Lorsque existe dans l'entreprise cédante un système de rémunération variable destiné à récompenser le travailleur qui a atteint les objectifs jugés importants par l'entreprise, objectifs fixés sur la base d'un entretien annuel, en lui accordant une prime dont les modalités de calcul sont déterminées, le cessionnaire ne peut le remplacer par une prime unique accordée pour une année et qui n'est pas fixée selon les mêmes modalités.*

*L'arrêt, qui se borne à retenir, pour débouter le demandeur de son action portant sur les augmentations de rémunération annuelle, que celles-ci ont été remplacées par une « prime plus avantageuse », viole les articles 7 de la convention collective de travail n° 32bis, 1134 du Code civil et 20, 3°, de la loi du 3 juillet 1978.*

*En outre, s'il doit être interprété en ce sens que l'attitude agressive et discourtoise envers la direction, l'insubordination et les actes de dénonciations calomnieuses qu'il retient à titre de fautes graves dans le chef du demandeur consistent en ce que celui-ci a, de manière injustifiée, revendiqué le maintien de l'augmentation annuelle dans ses conditions de rémunération et dénoncé le non-respect par la défenderesse de la convention collective de travail n° 32bis, l'arrêt décharge illégalement la défenderesse de la preuve que ce comportement a été adopté « sans justification objective et pertinente » et était, partant, fautif au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. En déboutant sur cette base le demandeur de son action en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, l'arrêt viole les articles 1315 du Code civil, 870 du Code judiciaire et 35 de la loi du 3 juillet 1978.*

### **Seconde branche**

*En toute hypothèse, dans ses conclusions d'appel, le demandeur contestait que le système de rémunération chez la défenderesse fût plus avantageux et compensât la suppression de la rémunération variable annuelle.*

*Il soutenait ainsi que :*

*« Depuis vingt ans, le [demandeur] a bénéficié de cette augmentation annuelle chez Siemens ; il a toujours eu droit à un pourcentage d'augmentation entre l'objectif de rémunération et le salaire actuel ;*

*À titre exemplatif, ce système a permis au [demandeur] de bien progresser dans l'échelle des salaires ; ainsi, en 1985, année de son engagement, il percevait 1.240 euros à titre de rémunération ; une augmentation classique conforme à un index de deux p.c. permettrait d'obtenir en 2005 une rémunération de 1.800*

euros ; or, en 2005, le salaire du [demandeur] était de 3.525 euros, soit une augmentation de 2.285 euros en vingt ans ; l'augmentation moyenne sur une période de vingt ans a dès lors été de 114,25 euros par an (somme tenant compte de l'indexation habituelle) ;

*Il s'agit ici d'un avantage acquis valorisant le travail du [demandeur] ;*

*[La défenderesse] est pour le moins malvenue de contester de la sorte l'augmentation réclamée par le [demandeur] ; d'une part, elle ne lui a même jamais donné la possibilité de fixer un nouvel objectif de rémunération, ayant supprimé purement et simplement l'entretien d'évaluation annuel, d'autre part et encore, ce qui est significatif, elle ne conteste même pas le fait que le travail du [demandeur] lui donnait droit à l'augmentation annuelle ;*

*[La défenderesse] se contente d'alléguer, suivie par le premier juge, que le [demandeur] se serait vu accorder en 2004 une prime unique de mille euros, système tout aussi favorable que l'ancien ;*

*Il ne peut être question de raisonner de la sorte, ces postes n'étant pas comparables, et le [demandeur] étant préjudicié par le système imposé par la [défenderesse] ;*

*De plus, le [demandeur] percevait de même une prime au sein de Siemens, d'un montant de 76.000 francs (1.883,99 euros), en sus de l'augmentation annuelle ; il pouvait encore bénéficier de la possibilité d'acquérir des actions Siemens à moitié prix, soit sur dix-huit actions achetées un gain de sept cents euros ;*

*Il a encore reçu des bons d'achat Siemens durant dix-huit ans permettant l'achat d'électroménager ;*

*Il est certain que le système de rémunération au sein de Siemens était beaucoup plus intéressant que celui qui est appliqué par la [défenderesse], contrairement à ce que cette dernière invoque ;*

*On constate que le système d'augmentation annuelle était un système acquis permettant l'augmentation depuis vingt ans, système nettement plus intéressant qu'une prime versée une seule année, équivalente à 436,75 euros net ».*

*En vertu des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, il appartient au cessionnaire qui ne respecte pas les composantes de la rémunération acquise chez le cédant et leurs modalités de calcul d'établir que le système de calcul de la rémunération qu'il a adopté est plus avantageux.*

*En se bornant à retenir, pour débouter le demandeur de son action en paiement de la somme de 2.024,70 euros à titre d'augmentation annuelle, qu'elle a été « remplacée par la prime unique plus avantageuse », l'arrêt décharge illégalement la demanderesse de la preuve qui lui incombe (violation des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire) et, à défaut de rencontrer la défense circonstanciée du demandeur, n'est pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution).*

*En outre, s'il doit être interprété en ce sens que l'attitude agressive et discourtoise envers la direction, l'insubordination et les actes de dénominations calomnieuses qu'il retient à titre de fautes graves dans le chef du demandeur consistent en ce que celui-ci a, de manière injustifiée, revendiqué le maintien de l'augmentation annuelle dans ses conditions de rémunération et dénoncé le non-respect par la défenderesse de la convention collective de travail n° 32bis, l'arrêt décharge illégalement la défenderesse de la preuve que ce comportement a été adopté « sans justification objective et pertinente » et était, partant, fautif au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. En déboutant sur cette base le demandeur de son action en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, l'arrêt viole les articles 1315 du Code civil, 870 du Code judiciaire et 35 de la loi du 3 juillet 1978.*

#### **Huitième moyen**

##### **Dispositions légales violées**

- articles 1134 et 1315 du Code civil ;
- article 870 du Code judiciaire ;
- articles 20, 3°, et 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

- *article 7 de la convention collective n° 32bis conclue au sein du Conseil national du travail le 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 juillet 1985 ;*

- *article 149 de la Constitution.*

### ***Décisions et motifs critiqués***

*L'arrêt déboute le demandeur de sa demande tendant à voir condamner la défenderesse au paiement d'une somme de 4.341,04 euros à titre d'arriérés de rémunération sur la base du contrat d'assurance de groupe et, disant justifié le licenciement du demandeur pour motif grave, le déboute de sa demande tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à vingt-deux mois de rémunération, par tous ses motifs considérés ici comme intégralement reproduits et plus particulièrement aux motifs qu'« il en est de même pour le régime de l'assurance de groupe ; [que le demandeur] ne peut tout à la fois prétendre au maintien de l'ancien système tout en bénéficiant du nouveau qui lui est au moins aussi favorable » et, sur les motifs graves de licenciement, qu'il « est établi que [le demandeur] a adopté sans justification objective et pertinente, de manière récurrente et nonobstant les avertissements et injonctions de cesser ces comportements, outre une attitude agressive et discourtoise envers la direction, des actes d'insubordination et de dénonciations calomnieuses ».*

### ***Griefs***

*En vertu de l'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis visée au moyen, les droits et obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. Celui-ci est dès lors, en vertu des articles 1134 du Code civil et 20, 3°, de la loi du 3 juillet 1978, tenu de payer la rémunération convenue avec le cédant.*

*Dans ses conclusions d'appel, le demandeur a soutenu que les primes patronales à l'assurance de groupe constituaient un élément de la rémunération du travailleur dont la charge était transférée au cessionnaire conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis ; que la comparaison entre les deux systèmes devait se faire sur la base des primes patronales qui sont considérées comme de la rémunération ; que la défenderesse payait à titre de prime la somme de 60,47 euros tandis que la somme mensuelle payée par lui était de 25,76 euros ; que, par contre, au sein de la société Siemens, pour la dernière année, la somme mensuelle payée par la société était de 228,41 euros et la somme mensuelle payée par lui de 14,40 euros, et qu'en outre, les primes patronales de Siemens étaient exponentielles et atteignaient en fin de contrat environ mille euros.*

*L'arrêt, qui se borne à retenir que le nouveau régime d'assurance de groupe est au moins aussi favorable au demandeur que l'ancien, ne rencontre pas cette défense circonstanciée. Il n'est, partant, pas régulièrement motivé et décharge illégalement la défenderesse de la preuve que le nouveau régime d'assurance de groupe était au moins aussi favorable que l'ancien (violation des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire).*

*En outre, s'il doit être interprété en ce sens que l'attitude agressive et discourtoise envers la direction, l'insubordination et les actes de dénominations calomnieuses qu'il retient à titre de fautes graves dans le chef du demandeur consistent à ce que celui-ci a, de manière injustifiée, revendiqué le maintien, dans ses conditions de rémunération, de l'avantage de l'assurance de groupe tel qu'il existait avant le transfert et dénoncé le non-respect par la défenderesse de la convention collective de travail n° 32bis, l'arrêt décharge illégalement la défenderesse de la preuve que ce comportement a été adopté « sans justification objective et pertinente » et était, partant, fautif au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. En déboutant sur cette base le demandeur de son action en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, l'arrêt viole les articles 1315 du Code civil, 870 du Code judiciaire et 35 de la loi du 3 juillet 1978.*

### **III. LA DÉCISION DE LA COUR**

#### **Sur le premier moyen :**

Pour débouter le demandeur de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, l'arrêt considère que, « bien que les obligations d'information et de consultation au sujet du transfert d'entreprise aient été parfaitement remplies, [le demandeur] a adopté sans justification objective et pertinente, de manière récurrente et nonobstant les avertissements et injonctions de cesser ces comportements, une attitude agressive et discourtoise envers la direction et a multiplié les actes d'insubordination et de dénunciations calomnieuses », que « les attitudes fautives [du demandeur] qui se sont déroulées dans les trois jours qui ont précédé le licenciement ont légitimement entraîné une perte de confiance immédiate et irrémédiable et ont justifié son licenciement pour motif grave le 6 octobre 2005 » et que « [ce] licenciement est donc valable en la forme et justifié sur le fond ».

Ces motifs, qui ne précisent pas, parmi les éléments de fait énoncés dans la lettre de congé et contestés par le demandeur, ceux que la cour du travail a tenus pour établis et survenus dans les trois jours ayant précédé le licenciement, ne permettent pas à la Cour d'exercer son contrôle sur la légalité de la décision de l'arrêt appliquant l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'arrêt, qui n'est, dès lors, pas régulièrement motivé, viole l'article 149 de la Constitution.

Le moyen est fondé.

#### **Sur les sixième et septième moyens réunis :**

**Sur la fin de non-recevoir opposée au septième moyen par la défenderesse et déduite du défaut d'intérêt :**



Du motif de l'arrêt que le demandeur « n'a pas invoqué l'existence éventuelle d'un acte équipollent à rupture », il ne se déduit pas qu'il constaterait l'accord de celui-ci sur la modification de certains éléments de sa rémunération.

La fin de non-recevoir ne peut être accueillie.

**Quant à la première branche de chacun des moyens :**

En vertu de l'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis conclue au sein du Conseil national du travail concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après la faillite, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 juillet 1985, les droits et obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant à la date du transfert de l'entreprise au sens de l'article 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de cette convention sont, du fait du transfert, transférés au cessionnaire.

Il suit de cette disposition que le cessionnaire ne peut modifier les conditions de rémunération en vigueur au sein de l'entreprise cédée sans l'accord du travailleur.

L'arrêt, qui, pour débouter le demandeur de ses demandes en paiement de primes de fréquence et d'augmentation annuelle de la rémunération, considère que « les primes de fréquence ont été remplacées par une indemnisation plus avantageuse dont [le demandeur] a bénéficié », qu'« il en est de même pour l'augmentation annuelle de rémunération remplacée par [une] prime unique plus avantageuse », et que « [le demandeur] ne peut tout à la fois prétendre au maintien de l'ancien système tout en bénéficiant du nouveau qui lui est au moins aussi favorable », sans constater l'accord du demandeur sur ces modifications, viole l'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis précitée.

Les moyens, en ces branches, sont fondés.

**Sur le huitième moyen :**

S'il fait grief à l'arrêt de ne pas répondre aux conclusions du demandeur soutenant que les primes patronales d'assurance de groupe constituaient un élément de la rémunération et en déduisant les conséquences, le moyen, qui énonce plusieurs griefs, n'indique pas, s'agissant de celui-là, la loi que violerait l'arrêt.

Dans cette mesure, le moyen est irrecevable.

Pour le surplus, aux termes de l'article 4 de la convention collective de travail n° 32*bis* du 7 juin 1985, cette convention ne règle pas le transfert des droits des travailleurs aux prestations prévues par les régimes de retraite, de survie et d'invalidité, à titre de régimes complémentaires de prévoyance sociale.

Il suit de cette disposition que le cessionnaire n'est pas tenu de poursuivre les systèmes d'assurance de groupe existant au sein de l'entreprise cédée.

Dans la mesure où il est recevable, le moyen, qui repose tout entier sur le soutènement contraire, manque en droit.

La cassation de la décision déboutant le demandeur de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis s'étend à celle qui le condamne envers la défenderesse à des dommages-intérêts, qui est fondée sur le même motif illégal.

Et il n'y a lieu d'examiner ni les autres moyens ni le surplus des sixième, septième et huitième moyens, qui ne sauraient entraîner une cassation plus étendue.

**Par ces motifs,**

La Cour

Casse l'arrêt attaqué en tant qu'il déboute le demandeur de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, de primes de fréquence et d'augmentation annuelle de la rémunération, qu'il le condamne à des dommages-intérêts envers la défenderesse et qu'il statue sur les dépens ;

Rejette le pourvoi pour le surplus ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Mons.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Christian Storck, les conseillers Didier Batselé, Mireille Delange, Michel Lemal et Sabine Geubel, et prononcé en audience publique du quatorze novembre deux mille seize par le président de section Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

S. Geubel

M. Lemal

M. Delange

D. Batselé

Chr. Storck

14 NOVEMBRE 2016

S.08.0121.F/20