

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.20.0026.F

CENTRE EUROPÉEN D'ÉVOLUTION ÉCONOMIQUE, société anonyme,
dont le siège est établi à Uccle, rue Égide Van Ophem, 40, inscrite à la banque-
carrefour des entreprises sous le numéro 0400.421.839,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Paul Alain Foriers, avocat à la Cour de cassation, dont le
cabinet est établi à Bruxelles, avenue Louise, 250, où il est fait élection de
domicile,

contre

G. L.,

défendeur 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.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 6 novembre 2019 par la cour du travail de Bruxelles.

Le 31 mai 2022, l'avocat général Bénédicte Inghels a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Mireille Delange a fait rapport et l'avocat général Bénédicte Inghels a été entendu en ses conclusions.

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

Sur le moyen :

En vertu de l'article 3, § 3, 1^o, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions du chapitre III, sections II et IV à VII, qui concernent la durée du travail, le travail de nuit, le respect des horaires de travail, les intervalles de repos et les pauses, ne sont pas applicables aux travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance.

Aux termes de l'article 2, I, 3, de l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail, sont considérées comme des personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans tous les secteurs, les personnes pouvant, sous leur responsabilité, engager l'entreprise vis-à-vis des tiers.

Un tel pouvoir n'investit une personne d'un poste de confiance, qualité qui exclut l'application de ces dispositions légales limitant la durée maximale du travail et le travail de nuit et instaurant des périodes de repos journalier et hebdomadaire, que s'il porte sur des engagements d'une certaine importance.

Dans la mesure où il soutient que ce pouvoir investit une personne d'un tel poste quelle que soit la portée de l'engagement, le moyen manque en droit.

Pour le surplus, après avoir relevé que « la Cour de cassation a considéré qu'un poste de confiance, au sens [des dispositions précitées], n'implique pas que la fonction considérée comporte un pouvoir de décision autonome », l'arrêt décide que le défendeur, engagé sous contrat de travail, « ne peut pas être considéré de par ses responsabilités ou le contenu de sa fonction comme personne de direction ou de confiance », au motif qu' « il n'est ni invoqué ni démontré [qu'il] faisait partie du personnel de direction, disposait d'un pouvoir d'autorité hiérarchique effectif au sein de l'entreprise, avait la responsabilité de l'ensemble d'une subdivision importante de l'entreprise [ou] disposait d'un pouvoir de décision autonome » et que son « autonomie [était] assez encadrée », dès lors qu'il devait « respecter des directives [...] décrites dans la convention relative à l'exécution des travaux de rationalisation » ou exécuter « une mission [...] prévue dans cette même convention », que son travail était « strictement encadré par des directives contenues dans des méthodologies » et qu'il était tenu « de téléphoner au bureau les lundi, mercredi et vendredi de chaque semaine » ou « chaque jour de la semaine ».

Par ces énonciations, l'arrêt, d'une part, fonde sur l'absence de pouvoir de décision autonome du défendeur sa décision que ce dernier n'occupait pas un poste de direction, non celle qu'il n'occupait pas un poste de confiance, d'autre part, considère que l'autonomie du défendeur était encadrée dans une mesure, excédant celle qui est inhérente au pouvoir de subordination, telle que ses fonctions ne l'investissaient pas d'un poste de direction ou de confiance.

Dans la mesure où il repose sur une interprétation différente de l'arrêt, le moyen manque en fait.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne la demanderesse aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de quatre cent septante-sept euros cinquante-quatre centimes envers la partie demanderesse, y compris la somme de vingt euros au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Christian Storck, président, les présidents de section Koen Mestdagh et Mireille Delange, les conseillers Antoine Lievens et Eric de Formanoir, et prononcé en audience publique du vingt-sept juin deux mille vingt-deux par le président de section Christian Storck, en présence de l'avocat général Bénédicte Inghels, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

E. de Formanoir

A. Lievens

M. Delange

K. Mestdagh

Chr. Storck

Requête

1^{er} feuillet

POUR : La société anonyme **CENTRE EUROPÉEN D'ÉVOLUTION ÉCONOMIQUE**, en abrégé **CEDEC**, dont le siège social est établi à 1180 Uccle, Rue Egide Van Ophem, 40 et inscrite à la BCE sous le numéro 0400.421.839,

demanderesse en cassation,

assistée et représentée par Me Paul Alain Foriers, avocat à la Cour de cassation soussigné, dont le cabinet est établi à 1050-Bruxelles, avenue Louise, 149 (Bte 20), où il est fait élection de domicile.

CONTRE : Monsieur **G. L.**,

défendeur en cassation.

COPIE NON CORRIGÉE

* 2ème feuillet

A Madame le Premier Président, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers composant la Cour de cassation de Belgique,

Mesdames,
Messieurs,

La demanderesse en cassation a l'honneur de soumettre à votre censure l'arrêt rendu contradictoirement entre les parties le 6 novembre 2019 par la quatrième chambre de la cour du travail de Bruxelles (R.G. 2016/AB/1075).

Les faits et antécédents de la cause sont exposés aux pages 3 à 10 de l'arrêt attaqué. Il convient uniquement de rappeler les faits suivants.

1. Le litige fait suite à la rupture d'un contrat de travail conclu le 23 septembre 2004 entre la société Cedec (ici, la demanderesse en cassation) – société de conseil en gestion et organisation des petites et moyennes entreprises – et M. L. (ici, le défendeur en cassation).

M. L. a, au cours de son occupation au service de la société Cedec, exercé trois fonctions, soit la fonction de conseil en organisation (du 18 octobre 2004 au 21 mai 2006), la fonction d'assistant technique (du 22 mai 2006 au 6 novembre 2011) et la fonction d'attaché de direction générale (du 7 novembre 2011 au 29 octobre 2012).

Par courrier du 27 août 2012, M. L. a notifié sa démission à la société Cedec. Les parties ont ensuite conclu une « Convention bilatérale » en date du 26 octobre 2012.

2. M. L. a assigné la société Cedec devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 25 octobre 2013 en vue d'obtenir la régularisation de certains montants ou avantages.

3ème feuillet

Par un jugement du 30 octobre 2015, le tribunal du travail francophone de Bruxelles :

- a déclaré la demande de M. L. fondée en son principe en ce qui concerne les chefs de demande relatifs aux arriérés de double pécule de vacances sur salaire fixe, arriérés de rémunération de jours fériés et arriérés de primes de fin d'année ;
- dit pour droit que les temps de déplacement constituent du temps de travail et a déclaré en conséquence la demande de M. L. partiellement fondée en son principe en ce qui concerne le chef de demande relatif aux heures supplémentaires ;
- a ordonné la réouverture des débats, a réservé à statuer pour le surplus et a réservé les dépens.

3. La société Cedec a interjeté appel de ce jugement. M. L. a formé un appel incident.

Aux termes de son arrêt du 6 novembre 2019, la cour du travail de Bruxelles déclare l'appel recevable, l'appel incident recevable et partiellement fondé et, statuant à nouveau,

- dit pour droit que les temps de déplacement de M. L. pour se rendre de son domicile auprès de ses clients (en ce compris celui pour se rendre à l'hôtel) et pour ensuite revenir à son domicile et/ou à l'hôtel constituent du temps de travail et ce sans distinguer selon que le déplacement a été effectué du lundi au vendredi, le week-end ou un jour férié ;
- déclare fondées en leur principe les demandes liées aux arriérés de double pécule de vacances sur salaire fixe, aux arriérés de rémunération variable sur jours fériés, aux arriérés de prime de fin d'année et aux arriérés de rémunération liées aux prestations effectuées en-dehors de l'horaire normal de travail.

La cour ordonne pour le surplus une réouverture des débats et réserve à statuer sur les dépens.

*

* *

4ème feuillet

A l'appui du pourvoi qu'elle forme contre cet arrêt, la demanderesse a l'honneur d'invoquer le moyen unique de cassation suivant.

MOYEN UNIQUE DE CASSATION

Dispositions légales violées

- article 17, § 1^{er}, a), de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;
- article 3, § 3, 1^o, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
- article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail ;
- article 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
- article 149 de la Constitution.

Décision et motifs critiqués

L'arrêt attaqué déclare fondée en son principe la demande du défendeur liée aux arriérés de rémunération liées aux prestations d'heures supplémentaires en-dehors de l'horaire normal de travail.

L'arrêt fonde sa décision sur les motifs qu'il indique sub 3.4. « Les arriérés de rémunération liés aux prestations d'heures supplémentaires en-dehors de l'horaire normal de travail », considérés ici comme intégralement reproduits et, plus particulièrement, sur les considérations suivantes (pp. 24-28) :

*« 3.4. Les arriérés de rémunération liés aux prestations d'heures supplémentaires en-dehors de l'horaire normal de travail
Monsieur L. prétend avoir effectué des heures supplémentaires au-delà des limites normales de la durée du travail prévue par la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Pour ce faire, il estime qu'il convient d'ajouter aux heures prestées chez le client, les heures consacrées aux déplacements entre son domicile et le client, entre le client et son domicile ou d'un client à un autre.*

5ème feuillet

La société Cedec fait valoir que monsieur L. n'était pas soumis à la loi du 16 mars 1971 sur le travail, soit parce qu'il était investi d'un poste de confiance (ce qu'il déduit du fait qu'il pouvait dans l'exercice de ses fonctions de conseil en organisation et d'assistant technique engager la société Cedec vis-à-vis des tiers et bénéficiait d'une autonomie dans la manière d'exécuter ses prestations) soit parce qu'il était représentant de commerce lorsqu'il a travaillé en qualité d'attaché de direction générale. Elle estime pour le surplus que les temps de déplacement du domicile au client ou entre les clients ne constituent pas du temps de travail.

3.4.1. L'application de la durée du travail fixée par la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Les principes

La section 2 du chapitre III de la loi du 16 mars 1971 sur le travail précise les limites légales de la durée du travail applicables aux travailleurs, en général.

L'article 3, § 3, de la loi du 16 mars 1971 dispose :

« Les dispositions du Chapitre III, sections 2, 4 à 7 ne sont pas applicables en outre :

1° aux travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance ;

(...)

3° aux représentants de commerce ».

Un arrêté royal du 10 février 1965 a désigné les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail.

L'article 2 donne la liste des personnes considérées comme investies d'un poste de direction ou de confiance. Le point I s'applique à tous les secteurs tandis que les points II à VII s'appliquent à des secteurs spécifiques.

6ème feuillet

La liste donné par le point I s'établit comme suit :

- « 1. les directeurs, les sous-directeurs, les capitaines de navigation maritime, ainsi que les personnes exerçant une autorité effective et ayant la responsabilité de l'ensemble ou d'une subdivision importante de l'entreprise ;*
- 2. les secrétaires particuliers ainsi qu'un sténodactylographe attaché au service de l'employeur, du directeur, du sous-directeur ou du capitaine de navigation maritime ;*
- 3. les personnes pouvant, sous leur responsabilité, engager l'entreprise vis-à-vis des tiers ;*
- 4. les gérants qu'ils aient ou non du personnel sous leur autorité ;*
- 5. les ingénieurs et les membres du personnel technique, dans la mesure où leur présence personnelle est nécessaire à la sécurité des travailleurs et à la sécurité de fonctionnement de l'entreprise ;*
- 6. les personnes chargées de missions de contrôle ou d'inspection qui doivent être exercées, en tout ou en partie, en dehors des heures normales de travail ;*
- 7. les contremaîtres en chef et les conducteurs de travaux, pour autant qu'ils soient assimilables aux contremaîtres en chef ;*
- 8. les chefs de fabrication et les chefs d'atelier exerçant une autorité effective ou assumant une responsabilité ;*
- 9. les chefs magasiniers d'entreprises industrielles ou commerciales, pour autant qu'ils soient comptables de l'inventaire et qu'ils aient des membres du personnel sous leur autorité directe et permanente ;*
- 10. les chefs d'écurie ;*
- 11. les chefs machinistes, les chefs mécaniciens, les chefs chauffeurs, les contremaîtres électriciens, les chefs monteurs, les chefs de la mécanographie et les chefs de garage, pour autant que ces fonctions comportent une autorité et une surveillance couvrant un ensemble de personnes et de machines ;*
- 12. les chefs de service de réparation ou d'entretien, les chefs de services de chargement, de déchargement, de dédouanement et de traction, les chefs réceptionnaires, les chefs des services de gazogène assurant le fonctionnement et la réparation des gazogènes ;*
- 13. les commis de rivière occupés dans les ports de mer ;*
- 14. les concierges dans une entreprise commerciale ou industrielle ;*
- 15. les docteurs en médecine vétérinaire ».*

7ème feuillet

Même si cette liste n'a pas été actualisée à l'évolution des métiers dans les entreprises et qu'il faut dès lors pouvoir tenir compte d'une certaine évolution et ne pas s'arrêter sensu strictu aux seules fonctions énoncées dans l'arrêté royal, il n'en reste pas moins que l'interprétation de la notion de personnel de direction ou de confiance doit être restrictive dès lors qu'elle constitue un régime dérogatoire à l'application d'une loi d'ordre public.

L'interprétation de l'arrêté royal du 10 février 1965 devra se faire dans le respect de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dont l'article 17 autorise les Etats membres à déroger notamment à la durée maximale hebdomadaire de travail « lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit :

- a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome ;*
- b) de main d'oeuvre familiale, ou*
- c) de travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses ».*

La Cour de cassation a considéré qu'un poste de confiance au sens de l'article 3, § 3, 1° de la loi sur le travail et de l'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965 n'implique pas que la fonction considérée comporte un pouvoir de décision autonome (...).

Elle a de même jugé que la notion d'heures normales de travail de l'article 2, 1, 6° de l'arrêté royal du 10 février 1965 concerne les heures de travail que les autres travailleurs de l'entreprise concernée prestent ordinairement et non les heures normales de bureau des entreprises en général (...).

Application

Aucune des fonctions exercées par monsieur L. ne se retrouve énoncée dans la liste donnée par l'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965.

8ème feuillet

Il convient néanmoins de vérifier si au-delà de la manière dont sa fonction était dénommée, il ne peut pas être considéré de par ses responsabilités ou par le contenu de sa fonction comme personne de direction ou de confiance. Le fait que son premier contrat de travail ait renseigné que la fonction de conseil en organisation était un poste de direction et de confiance est indifférent.

Il n'est ni invoqué ni démontré que monsieur L. faisait partie du personnel de direction, disposait d'un pouvoir d'autorité hiérarchique effectif au sein de l'entreprise, avait la responsabilité de l'ensemble ou d'une subdivision importante de l'entreprise ni davantage qu'il disposait d'un pouvoir de décision autonome.

La société Cedec ne démontre pas que monsieur L. pouvait sous sa responsabilité, engager l'entreprise vis-à-vis des tiers, ce qui doit viser des décisions d'une relative importance.

L'objet de son travail en tant que conseiller en organisation ou en tant qu'assistant technique a été décrit dans l'exposé des faits. Le conseiller en organisation conseille l'entreprise cliente quant aux méthodes d'organisation et de fonctionnement à adopter pour améliorer sa rentabilité. Il doit pour ce faire respecter des directives émanant de la société Cedec et décrites dans la convention relative à l'exécution des travaux de rationalisation. L'assistant technique assume un suivi technique et une mission d'assistance telle que prévue dans cette même convention relative à l'exécution de travaux de rationalisation. Le travail de monsieur L. était par ailleurs strictement encadré par des directives contenues dans des méthodologies auxquelles renvoie l'article 2.2.3. de son contrat de travail comme conseiller en organisation et l'article 1.2.3. de l'Annexe à la lettre du 19 mai 2006 lui confiant la fonction d'assistant technique. L'obligation lui était par ailleurs faite de téléphoner au bureau les lundi, mercredi et vendredi de chaque semaine dans le cadre de sa fonction de conseiller en organisation et chaque jour de la semaine dans le cadre de sa fonction d'assistant technique.

9ème feuillet

La circonstance que la société Cedec était responsable des prestations accomplies par monsieur L. en sa qualité de commettant ne suffit pas à considérer que celui-ci pouvait sous sa responsabilité, engager la société Cedec vis-à-vis des tiers. La circonstance qu'à l'issue de ses prestations, il remettait des factures aux clients pour signature et se faisait remettre des chèques afférents aux montants desdites factures ne conduit pas à une autre conclusion. L'autonomie assez encadrée dont il disposait est indifférente.

La société Cedec ne démontre pas davantage que monsieur L. était « chargé de missions de contrôle ou d'inspection qui doivent être exercées, en tout ou en partie, en dehors des heures normales de travail ».

En conclusion, monsieur L. était bien soumis aux limites légales de la durée du travail pour les prestations effectuées en sa qualité de conseiller en organisation et d'assistant technique. (...) »

Griefs

1. D'une part, le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur (art. 3 de la loi du 3 juillet 1978). Il suppose donc nécessairement l'existence d'un lien de subordination entre le travailleur et son employeur, le second devant disposer d'un pouvoir de direction et de surveillance sur le premier.

2. D'autre part, l'article 17, § 1^{er}, a) de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, permet aux Etats membres, dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, de déroger notamment à l'article 6 se rapportant à la durée maximale hebdomadaire de travail « lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit : a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome [...] ».

10ème feuillet

3. Enfin, en vertu de l'article 3, § 3, 1°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions du chapitre III, section 2, de la loi, qui portent sur la durée du travail, ne sont pas applicables « *aux travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance* ».

L'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail dispose à cet égard que :

« Sont considérées comme des personnes investies d'un poste de direction ou de confiance.

1. Dans tous les secteurs

- « 1. les directeurs, les sous-directeurs, les capitaines de navigation maritime, ainsi que les personnes exerçant une autorité effective et ayant la responsabilité de l'ensemble ou d'une subdivision importante de l'entreprise ;*
- 2. les secrétaires particuliers ainsi qu'un sténodactylographe attaché au service de l'employeur, du directeur, du sous-directeur ou du capitaine de navigation maritime ;*
- 3. les personnes pouvant sous leur responsabilité, engager l'entreprise vis-à-vis des tiers ;*
- 4. les gérants qu'ils aient ou non du personnel sous leur autorité ;*
- 5. les ingénieurs et les membres du personnel technique, dans la mesure où leur présence personnelle est nécessaire à la sécurité des travailleurs et à la sécurité de fonctionnement de l'entreprise ;*
- 6. les personnes chargées de missions de contrôle ou d'inspection qui doivent être exercées, en tout ou en partie, en dehors des heures normales de travail ;*
- 7. les contremaîtres en chef et les conducteurs de travaux, pour autant qu'ils soient assimilables aux contremaîtres en chef ;*
- 8. les chefs de fabrication et les chefs d'atelier exerçant une autorité effective ou assumant une responsabilité ;*
- 9. les chefs magasiniers d'entreprises industrielles ou commerciales, pour autant qu'ils soient comptables de l'inventaire et qu'ils aient des membres du personnel sous leur autorité directe et permanente ;*
- 10. les chefs d'écurie ;*

11ème feuillet

11. *les chefs machinistes, les chefs mécaniciens, les chefs chauffeurs, les contremaîtres électriciens, les chefs monteurs, les chefs de la mécanographie et les chefs de garage, pour autant que ces fonctions comportent une autorité et une surveillance couvrant un ensemble de personnes et de machines ;*
12. *les chefs de service de réparation ou d'entretien, les chefs de services de chargement, de déchargement, de dédouanement et de traction, les chefs réceptionnaires, les chefs des services de gazogène assurant le fonctionnement et la réparation des gazogènes ;*
13. *les commis de rivière occupés dans les ports de mer ;*
14. *les concierges dans une entreprise commerciale ou industrielle ;*
15. *les docteurs en médecine vétérinaire »*

A défaut d'avoir été actualisé à l'évolution générale du travail et de la vie des entreprises, les fonctions visées par cette liste doivent être interprétées à la lumière des principes qui la sous-tendent ainsi que des principes qui sous-tendent tant l'article 17, § 1^{er} de la directive 2003/88/CE précitée que l'article 3, § 3, 1^o de la loi du 16 mars 1971.

4. S'il résulte de la combinaison de ces textes que pour être considéré comme un membre du personnel de direction ou d'encadrement, le travailleur doit disposer d'un pouvoir de décision autonome, cette condition ne s'applique pas aux travailleurs investis d'un poste de confiance.

Pareil poste de confiance vise tout poste dans lequel le travailleur dispose de la latitude de déterminer lui-même son horaire et la durée de son temps de travail en fonction des exigences de sa mission et qui dispose dans une certaine mesure du pouvoir d'engager son employeur vis-vis notamment de ses clients. Tel est le cas notamment du travail investi, comme en l'espèce, d'une fonction de conseil en organisation ou d'assistance technique en matière de rationalisation exercée chez les clients de son employeur, pour l'essentiel à l'étranger, et qui dispose du pouvoir d'émettre et d'encaisser les factures afférentes à ses prestations.

Le titulaire de pareil poste de confiance étant, par définition, dans les liens d'un contrat de travail, la simple circonstance qu'il doive suivre les directives générales que lui adresse son employeur ou qu'il doive lui rendre compte de l'exécution de sa mission ou de son emploi du temps est indifférente.

12ème feuillet

5. En l'espèce, il résulte des constatations de l'arrêt attaqué et des pièces auxquelles Votre Cour peut avoir égard que :

- Le défendeur a, au cours de son occupation au service de la demanderesse, exercé la fonction de conseil en organisation du 18 octobre 2004 au 21 mai 2006 et la fonction d'assistant technique du 22 mai 2006 au 6 novembre 2011.

- La fonction de conseil en organisation consistait à exécuter une mission d' « audit » de l'entreprise cliente, cette mission ayant fait l'objet d'une convention vendue en amont par un « économiste » de la société Cedec, qui précisait les points sur lesquels il fallait agir pour améliorer le fonctionnement et la rentabilité de ladite entreprise cliente.

- L'article 2 du contrat de travail définit à cet égard la fonction de « Conseil en Organisation » comme suit :

« Article 2.1.

Le conseil a pour mission de réaliser conformément aux directives reçues et dans les temps prévus à cet effet, les projets décrits dans la « convention » relative à l'exécution des travaux de rationalisation.

La mise en application effective de ces projets constitue un des critères essentiels de la qualité de son travail.

Elle implique, notamment l'exercice de missions de contrôle qui peuvent être exercées en dehors des heures normales d'activité de l'entreprise cliente.

D'autre part, dans l'exercice de ces fonctions, et uniquement pour l'exécution des travaux de rationalisation tels que prévus dans la convention passée avec le client, le Conseil représente CEDEC auprès du client.

La fonction du conseil est donc un poste de responsabilité et de confiance » (souligné par le soussigné).

- La fonction d'assistant technique consistait à vérifier auprès du client la bonne compréhension et la mise en place des stratégies et conseils prodigués par le conseil en organisation au cours de la phase précédente.

- L'article 1 de l'Annexe définit à cet égard la fonction d' « Assistant technique » comme suit :

« 1.1. *L'Assistant Technique a pour mission d'assurer, conformément aux directives reçues, le suivi technique et la mission d'assistance décrite dans la convention relative à l'exécution des travaux de rationalisation.*

Le suivi technique consiste en :

13ème feuillet

- vérifier la mise en application des recommandations, outils et décisions résultant de la mission du Conseil chez le client et assister le client pour qu'il poursuive, reprenne ou approfondisse cette mise en application ;
- valoriser l'intervention de CEDEC auprès du client et obtenir sa satisfaction concrétisée par l'octroi de sa référence et par une lettre de clôture de la collaboration favorable ;
- conseiller le client et développer avec lui une réflexion stratégique de nature à l'intéresser et à créer avec lui une relation fidélysée et durable. Cette fidélisation se concrétisera par la signature d'une ou plusieurs extensions et/ou la vente d'un diagnostic-performances.

Dans l'exercice de cette fonction, l'employé représente CEDEC auprès du client. Dans certaines circonstances, l'employé peut être invité par la Direction de CEDEC à exécuter des prestations de Conseil dans le cadre de sa fonction d'Assistant technique » (souligné par le soussigné).

La demanderesse, qui soulignait que le défendeur exerçait ses fonctions chez des clients en majorité (80%) en France, déduisait sa qualité de membre de son personnel investi d'un poste de confiance du fait qu'il disposait d'une autonomie dans la manière d'exécuter ses prestations, qu'il représentait son employeur vis-à-vis du client, comme en attestent les nombreuses factures qu'il a émises pour compte de son client, tant en qualité de conseil en organisation qu'en qualité d'assistant technique, factures qu'il se faisait payer par chèque dont il donnait quittance (conclusions additionnelles d'appel, p. 12).

6. Après avoir admis qu'il convenait de vérifier si, au-delà de la manière dont sa fonction était dénommée, le défendeur ne peut pas être considéré, de par ses responsabilités ou par le contenu de sa fonction, comme personne investie d'un poste de direction ou de confiance, l'arrêt attaqué rejette cette argumentation aux motifs que, pour la période antérieure au 7 novembre 2011 :

- le fait que son premier contrat « ait renseigné la fonction de conseil en organisation du défendeur » comme étant un « poste de direction [lire de responsabilité] et de confiance » est indifférente ;
- il n'est pas invoqué qu'il ferait partie du personnel de direction, aurait un pouvoir hiérarchique ou disposait d'un « pouvoir de décision autonome » ;
- il n'est pas démontré que le défendeur disposait du pouvoir d'engager l'entreprise vis-à-vis des tiers, ce qui suppose « des décisions d'une relative importance » ;

14ème feuillet

- il est certes constant qu' « à l'issue de ses prestations, il remettait des factures aux clients pour signature et se faisait remettre des chèques afférents aux montants desdites factures ne conduit pas à une autre conclusion » ;

- l'autonomie assez encadrée dont disposait le défendeur « est indifférente » ;

- « le conseiller en organisation conseille l'entreprise cliente quant aux méthodes d'organisation et de fonctionnement à adopter pour améliorer sa rentabilité. Il doit pour ce faire respecter des directives émanant de la société Cedec et décrites dans la convention relative à l'exécution des travaux de rationalisation. L'assistant technique assume un suivi technique et une mission d'assistance telle que prévue dans cette même convention relative à l'exécution de travaux de rationalisation. Le travail de monsieur L. était par ailleurs strictement encadré par des directives contenues dans des méthodologies auxquelles renvoie l'article 2.2.3 de son contrat de travail comme conseiller en organisation et l'article 1.2.3 de l'Annexe à la lettre du 19 mai 2006 lui confiant la fonction d'assistant technique. L'obligation lui était par ailleurs faite de téléphoner au bureau les lundi, mercredi et vendredi de chaque semaine dans le cadre de sa fonction de conseiller en organisation et chaque jour de la semaine dans le cadre de sa fonction d'assistant technique ».

L'arrêt attaqué fonde ainsi sa décision que le défendeur n'était pas investi d'un poste de confiance de la circonstance (1) qu'il ne disposait pas de pouvoir de décision autonome, (2) qu'il n'avait pas le pouvoir d'engager son employeur pour des décisions d'une certaine importance et (3) qu'il agissait en devant observer les directives de son employeur et lui rendre régulièrement compte de l'exécution de ses missions auprès des clients.

Or, aucune de ces considérations ne permet de justifier légalement sa décision (violation de toutes les dispositions légales visées au moyen à l'exception de l'article 149 de la Constitution). En effet :

1°) les notions de « *personne investie d'un poste de confiance* » au sens de l'article 3, § 3, 1° de la loi du 16 mars 1991 et de l'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965, n'implique pas nécessairement un « *pouvoir de décision autonome* », cette notion étant caractéristique des seuls postes de direction ou d'encadrement (violation des dispositions légales visées au moyen à l'exception de l'article 3 de la loi sur le contrat de travail et de l'article 149 de la Constitution)

;

15ème feuillet

2°) il résulte de la liste des fonctions visées par l'article 2, I, de l'arrêté royal du 10 février 1965 que la notion de personne pouvant « *sous [sa] responsabilité engager l'entreprise vis-à-vis de tiers* » ne vise pas nécessairement des travailleurs disposant d'un pouvoir de représentation pour des décisions d'une certaine importance (violation dudit article 2, I, spécialement 2, 3 et 14, et des autres dispositions visées au moyen à l'exception de l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 et de l'article 149 de la Constitution à l'exception de l'article 149 de la Constitution) ;

3°) la personne investie d'un poste de confiance, étant nécessairement dans les liens d'un contrat de travail, donc dans un lien de subordination à l'égard de son employeur, la circonstance qu'elle doit suivre les directives de celui-ci et lui rendre compte de l'exécution de son travail est impuissante à exclure qu'elle soit investie de pareil poste (violation de l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 et des autres dispositions visées au moyen).

L'arrêt attaqué viole ainsi tant la notion légale de personne investie d'un poste de confiance (violation des dispositions légales visées au moyen à l'exception de l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978) que la notion légale de contrat de travail d'employé (violation de l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978).

A tout le moins, l'arrêt attaqué ne permet pas, par ses motifs, à Votre Cour d'exercer son contrôle de l'égalité au regard des dispositions légales visées ci-dessus.

Il n'est dès lors pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution).

DÉVELOPPEMENTS DU MOYEN UNIQUE DE CASSATION

Sur le principe en vertu duquel un poste de confiance au sens de l'article 3, § 3 de la loi sur le travail et de l'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965 n'implique pas que la fonction considérée comporte un pouvoir de décision autonome, voy. Cass., 29 mars 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 333.

16ème feuillet

PAR CES CONSIDÉRATIONS,

l'avocat à la Cour de cassation soussigné, pour la demanderesse en cassation, conclut, Messieurs, Mesdames, qu'il vous plaise, recevant le pourvoi, casser l'arrêt attaqué, ordonner que mention de votre arrêt soit faite en marge de la décision cassée, statuer comme de droit sur les dépens et renvoyer la cause devant une autre cour du travail.

Bruxelles, le 27 avril 2020

Pour la demanderesse en cassation,
son conseil,

Paul Alain Foriers

Pièce jointe :

Il sera joint, en outre, à la présente requête en cassation, lors de son dépôt au greffe de la Cour, l'original de l'exploit constatant sa signification à la partie défenderesse en cassation.