Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.10.0084.F

C. D. G.,

demandeur en cassation,

représenté par Maître John Kirkpatrick, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, boulevard de l'Empereur, 3, où il est fait élection de domicile,

contre

FEDERAL-MOGUL, société anonyme dont le siège social est établi à Aubange, Zoning industriel, avenue Champion, 1,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Johan Verbist, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Anvers, Amerikalei, 187/302, où il est fait élection de domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 27 janvier 2010 par la cour du travail de Liège, section de Neufchâteau.

Le président Christian Storck a fait rapport.

L'avocat général Jean Marie Genicot a conclu.

II. Le moyen de cassation

Le demandeur présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- *article 149 de la Constitution ;*
- *article 1134 du Code civil ;*
- *articles 3, 17, 1^o et 2^o, 20, 1^o, 25 et 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.*

Décisions et motifs critiqués

Après avoir constaté les faits suivants : « [le demandeur] est entré au service de la [défenderesse] en date du 14 juin 1974 (lire : 1976) en qualité d'opérateur de machine. Il a évolué au sein de l'entreprise jusqu'au poste de 'Assy Pack Production Superintendent' (superintendant de la production d'assemblage et d'emballage), auquel il a été nommé le 22 août 2000. En septembre 2005, la [défenderesse] a procédé à une réorganisation. Jusqu'alors, il existait deux départements de production (Components Production et Assy Pack Production) (production des composants et production de l'assemblage-emballage), dirigés chacun par un superintendant, qui rapportaient directement au Général Plant Manager (directeur général de l'usine) [...]. Depuis septembre 2005, la production est divisée en trois Business Units (unités d'entreprise) [...] : - Business Unit

Metal/Plastic/Painting, - Business Unit Rubber, - Business Unit Assy Pack (unité d'entreprise métal, plastique, peinture - unité d'entreprise caoutchouc et unité d'entreprise d'assemblage-emballage). Dans le cadre de cette réorganisation, plusieurs personnes, parmi lesquelles [le demandeur], ont changé de fonction (des ouvriers, des employés, des cadres et des managers). La [défenderesse] a par ailleurs considéré que [le demandeur] ne réunissait pas toutes les compétences pour remplir la nouvelle fonction de Superintendant Business Unit Assy Pack (superintendant de l'unité d'entreprise d'assemblage-emballage), qui impliquait des responsabilités plus importantes. [...] Le nouveau poste de Superintendant Business Unit Assy Pack a été confié à un autre employé. La [défenderesse] a informé [le demandeur] de cette réorganisation quelques jours avant son annonce officielle. Aussitôt, il a adressé à son employeur un certificat médical attestant de son incapacité de travail ». Celle-ci perdura jusqu'au 25 octobre 2005. « Par courrier du 13 septembre 2005, [...] le conseil [du demandeur] a réclamé sa 'réintégration immédiate' », ce que la défenderesse a refusé par lettre du 3 octobre 2005,

l'arrêt, par confirmation de la décision du premier juge, 1. décide que le demandeur « a invoqué à tort l'acte équipollent à rupture de la [défenderesse] » et déboute le demandeur de son action visant à obtenir une indemnité de rupture ; 2. décide que, « dans la mesure où il a invoqué à tort l'existence d'un acte équipollent à rupture, [le demandeur] est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis à [la défenderesse] » et le condamne de ce chef à payer un euro provisionnel, tout en précisant que cette condamnation vise également le remboursement des sommes indument perçues par le demandeur entre le 3 et le 25 octobre 2005, et 3. condamne le demandeur aux dépens.

L'arrêt fonde ces décisions en substance sur les motifs suivants :

1. Selon les principes applicables en la matière, la partie qui, d'une manière unilatérale, modifie un des éléments essentiels du contrat de travail met fin à celui-ci d'une manière illicite. Le temps de travail et la rémunération constituent des éléments essentiels du contrat de travail. Pour les autres éléments, la volonté des parties est déterminante. Ces autres éléments ne sont pas essentiels lorsque les parties n'ont rien convenu à ce sujet lors de la

conclusion du contrat de travail dès lors que le travailleur en a ainsi abandonné la détermination à l'employeur en raison du rapport de subordination dans lequel il se place ;

2. En l'espèce, « [le demandeur] a été maintenu dans les mêmes conditions de travail » ; il « occupait, au moment de la rupture des relations contractuelles, le poste de Assy Pack Production Superintendant. En cette qualité, il était responsable de la production. Le contrat de travail n'avait pas pour objet l'occupation de ce poste. [Le demandeur] a évolué au cours des années au sein de la société, puisque initialement il a été engagé en qualité d'opérateur de machine et que c'est seulement en gravissant les échelons hiérarchiques qu'il a accédé à cette fonction de niveau hiérarchique élevé. [...] L'exercice de cette fonction ne constituait pas un élément essentiel du contrat dans le sens qu'en l'absence de l'exercice de cette fonction, il n'aurait pas signé le contrat de travail » ;

3. « En septembre 2005, la [défenderesse] a procédé à une réorganisation [...]. La nouvelle fonction de Superintendant Unit Assy Pack est très différente et bien plus large que celle de Assy Pack Production Superintendant exercée par [le demandeur] et limitée à la seule production. La fonction exercée par [le demandeur] a disparu, en sorte que le titre du [demandeur] a été modifié en Project Planning Coordinator (coordinateur de planification de projet), bras droit du superintendant (nouvelle version). Les pièces déposées par [la défenderesse] établissent que [le demandeur] n'avait pas les compétences requises pour exercer la fonction de Superintendant Business Unit Assy Pack définie en septembre 2005 » ;

4. « Pour ce qui concerne la fonction, outre le fait que l'exercice de celle-ci ne constituait pas un élément essentiel du contrat, la nouvelle fonction ne consistait pas en une rétrogradation puisque la comparaison des organigrammes [...] montre très clairement qu'un nouvel échelon hiérarchique a été créé entre [le demandeur] et le manager. Aucun travailleur anciennement dirigé par [le défendeur] n'a, dans la nouvelle organisation, été placé au-dessus de lui ».

Griefs

Première branche

En vertu de l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant des contrats de travail prennent fin par les modes prévus à cette disposition, « sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations ». Aux termes de l'article 1134, alinéas 1^{er} et 2, du Code civil, « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise ». Dès lors, sauf stipulation contraire, les conditions convenues dans un contrat ne peuvent pas être modifiées ou révoquées unilatéralement et la partie qui modifie unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail met fin immédiatement à celui-ci de manière illicite.

L'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « le contrat de travail d'employé est un contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur ». En vertu de l'article 17, 1°, de cette loi, « le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus ». De son côté, l'employeur a, aux termes de l'article 20, 1°, de la même loi, l'obligation « de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus ». Il ressort de ces dispositions que la nature de la fonction exercée par le travailleur constitue en principe un élément essentiel du contrat de travail dont les parties ont dû convenir, à moins que le contraire puisse être déduit des termes de la convention ou de la façon dont celle-ci a été exécutée.

L'obligation dans laquelle se trouve le travailleur, en vertu de l'article 17, 2°, de la loi du 3 juillet 1978, « d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat » n'implique pas l'obligation d'exercer une nouvelle fonction ou de renoncer à exercer la fonction dans

laquelle le travailleur est occupé. Ni la considération que la fonction du travailleur au sein de l'entreprise n'a pas été précisée lors de la conclusion du contrat ni la considération que la fonction initialement occupée par le travailleur a fait l'objet de modifications par le passé ne suffisent à justifier légalement que l'employeur puisse imposer au travailleur une modification unilatérale de sa fonction, fût-ce en raison d'un manque de compétence. D'ailleurs, l'employeur ne peut se réserver contractuellement le droit de modifier unilatéralement les conditions de travail, car une clause qui réserverait ce droit à l'employeur serait nulle en vertu de l'article 25 de la loi.

En l'espèce, il ressort des constatations de l'arrêt que le demandeur est entré au service de la défenderesse en 1976 « en qualité d'opérateur de machine », qu'il « a évolué au sein de l'entreprise » et que, « gravissant les échelons », il a accédé le 22 août 2000 au poste de « Assy Pack Production Superintendant » (superintendant de la production d'assemblage et d'emballage), soit à une « fonction de niveau hiérarchique élevé ».

De la seule constatation que le contrat de travail conclu en 1976 n'avait pas pour objet l'occupation par le demandeur, en 2000, du poste de « Assy Pack Production Superintendant », il ne se déduit pas que les fonctions exercées successivement par le demandeur, depuis son entrée dans l'entreprise avec une qualité bien définie (« opérateur de machine ») jusqu'à obtenir un poste élevé dans la hiérarchie, n'avaient pas le caractère d'éléments essentiels du contrat de travail et que la défenderesse aurait eu le droit d'imposer au demandeur une modification importante de la dernière fonction exercée.

L'arrêt ne dénie pas que la défenderesse a unilatéralement retiré au demandeur sa fonction de niveau hiérarchique élevé de « Assy Pack Production Superintendant », où il était responsable de la production, puisqu'il constate que « la fonction exercée par [le demandeur] a disparu » et que la défenderesse a imposé au demandeur d'occuper désormais le poste de « Project Planning Coordinator (coordinateur de planification de projet), bras droit du superintendant (nouvelle version) ».

L'arrêt décide néanmoins que le demandeur « a invoqué à tort un acte équipollent à rupture de la [défenderesse] » aux motifs que le demandeur a

*« été maintenu dans les mêmes conditions de travail » ; qu'en principe, si les parties n'ont pas convenu de la fonction lors de la conclusion du contrat, c'est que le travailleur en a abandonné la détermination à l'employeur, en raison du rapport de subordination dans lequel il se place ; qu'en l'espèce, « le contrat de travail n'avait pas pour objet l'occupation de ce poste » de *superintendant de la production d'assemblage et d'emballage*, puisque le demandeur « a été initialement engagé en qualité d'opérateur de machine et que c'est seulement en gravissant les échelons hiérarchiques qu'il a accédé à cette fonction de niveau hiérarchique élevé » ; que, dès lors, « l'exercice de cette fonction ne constituait pas un élément essentiel du contrat de travail dans le sens qu'en l'absence de l'exercice de cette fonction, il n'aurait pas signé de contrat de travail » ; que, d'ailleurs, le demandeur « n'avait pas les compétences requises pour exercer la fonction de *Superintendant Business Unit Assy Pack* (*superintendant de l'unité d'entreprise d'assemblage-emballage*) définie en septembre 2005 ». Par ces motifs, l'arrêt ne justifie pas légalement sa décision (violation de toutes les dispositions légales citées en tête du moyen, à l'exception de l'article 149 de la Constitution).*

Deuxième branche

Dans ses conclusions d'appel, le demandeur faisait valoir que « les modifications de fonctions successives ont toujours été dans un seul sens, promotionnel, qui ont conduit le [demandeur] à de très importantes responsabilités au second rang de l'ensemble de l'entreprise, ce qui ne pouvait conduire [la défenderesse] à lui imposer subitement en sens inverse une rétrogradation ou perte de prestige dans la fonction, ressentie comme étant de nature totalement dévalorisante et même humiliante ; que jamais le [demandeur] n'a prétendu que sa dernière fonction était devenue définitivement inamovible ; que, cependant, la rétrogradation décidée ne pouvait être envisagée sans son accord » ; « que le [demandeur] avait une fonction assurée de cadre supérieur (et non moyen à supérieur) ; que la modification intervenue était à ce point dévalorisante que [la défenderesse]

commettait nécessairement une faute en la décidant unilatéralement ; que toute suppression même de ce poste [...] aurait dû, à défaut de tout accord entre les parties, conduire logiquement à la réaffectation du [demandeur] à un niveau égal sans perte de prestige ni rétrogradation ou bien à son licenciement » ; « que le [demandeur] a fait toute sa carrière au sein de la [défenderesse], y étant entré en date du 14 juin 1976 d'abord comme ouvrier durant six mois, avec une formation d'A2, pour arriver près de trente ans plus tard à la fonction de cadre supérieur, avec le titre de superintendant, la responsabilité du département assemblage plus emballage des essuie-glaces, ainsi que la qualité de membre du personnel de direction répondant directement au Plant Manager (à savoir directeur de l'usine) ; qu'un tel curriculum ne peut avoir lieu sans un investissement maximum de la part de la personne concernée, qui consacra toute sa carrière à son entreprise, ne comptant jamais ses heures, y revenant la nuit lorsqu'il fallait régler un problème urgent, laissant même tomber ses congés à l'occasion afin de se vouer entièrement à la réussite de l'entreprise » ; « qu'une telle progression fulgurante au sein de l'entreprise sur une carrière de près de trente ans ne peut évidemment avoir lieu que de manière consentie, tant dans le chef de l'une que de l'autre des deux parties impliquées, à savoir le [demandeur] et la [défenderesse], son employeur ; qu'en effet, cette manière de valoriser dans la hiérarchie le personnel extrêmement motivé relevait d'une politique délibérée de la [défenderesse], puisque, dès 1976, il y avait une volonté délibérée de recruter du personnel technique pour en faire, moyennant investissement important de sa part en formation, des responsables [...] ; que chacune des parties y trouvait son avantage et que le [demandeur] a pu ainsi progresser jusqu'au sommet de l'entreprise à force de motivation, de formations et de travail, la réussite accompagnant d'ailleurs la promotion de l'intéressé, au plus grand profit de l'entreprise elle-même qui y trouvait une situation tout à fait profitable, notamment en termes de niveau de rémunération ».

L'arrêt constate que le demandeur est entré au service de la défenderesse le 14 juin 1976 en qualité d'opérateur de machine et qu'il a évolué au sein de l'entreprise jusqu'au poste de « Assy Pack Production Superintendant » auquel il a été nommé le 22 août 2000. Au motif que « le

contrat de travail n'avait pas pour objet l'occupation de ce poste », dès lors que le demandeur a évolué au sein de la société en gravissant les échelons hiérarchiques, l'arrêt décide que « l'exercice de cette fonction ne constituait pas un élément essentiel du contrat dans le sens qu'en l'absence de l'exercice de celle-ci, [le demandeur] n'aurait pas signé le contrat de travail » et qu'on ne pouvait donc reprocher à la défenderesse d'avoir modifié unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail.

L'arrêt laisse ainsi sans réponse le moyen précité des conclusions du demandeur selon lequel les modifications successives de fonctions exercées par le demandeur au sein de l'entreprise pendant près de trente ans avaient eu lieu avec son propre consentement, vu l'investissement personnel qu'il a dû fournir, en temps de travail, formation et responsabilités, en sorte que la défenderesse ne pouvait unilatéralement lui retirer sa fonction.

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

Troisième branche

Dans ses conclusions d'appel, le demandeur faisait valoir qu'il « occupait le second rang en hiérarchie dans l'ensemble des cadres de l'entreprise, ayant la direction sur la plus grosse unité de l'ensemble de l'usine [...] ; qu'il dirigeait en outre un ensemble de 105 à 125 ou 140 personnes ouvrières » ; que « la décision de la direction de changer unilatéralement la fonction du [demandeur] a incontestablement constitué une modification unilatérale importante du contrat de travail, se traduisant par une perte de prestige ou une rétrogradation du [demandeur] » ; qu'en effet, selon le nouvel organigramme, le demandeur « perdait toute direction d'équipe pour exercer désormais [...] un simple travail d'exécution avec une seule personne sous ses ordres ; [qu'] il s'agit simplement de tâches purement administratives, alors qu'il avait eu la responsabilité de l'ensemble du département assemblage plus emballage des essuie-glaces ».

L'arrêt admet, dans l'énoncé des principes, qu'une modification dans la structure hiérarchique peut donner lieu à rupture irrégulière du contrat de travail s'il s'agit d'une « dégradation ». L'arrêt décide que « la nouvelle fonction ne consistait pas en une rétrogradation », sans répondre au moyen précité des conclusions du demandeur qui invoquaient la perte de la direction d'une importante équipe d'ouvriers dans la plus grosse unité de l'usine et le confinement à l'exécution de tâches administratives avec une seule personne sous ses ordres. L'arrêt n'est dès lors pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution).

Quatrième branche

Dans ses conclusions d'appel, le demandeur faisait valoir que le changement de fonction consistait en une rétrogradation ou en une perte de prestige et qu'il n'y avait pas seulement un nouvel échelon hiérarchique créé entre le demandeur et le Plant Manager (ou directeur de l'usine), au motif suivant : « G. qui était son homologue en 'Components production' (production des composants) est resté l'égal du remplaçant du [demandeur] dans le nouvel organigramme, juste sous le Plant Manager ; il en va de même pour ses autres homologues G., L. ou C., tous restés en liaison directe avec le Plant Manager ; les sieurs P., S., B., C. ou B. qui se trouvaient auparavant sous les ordres du demandeur se trouvent désormais à égalité dans l'organigramme [...] alors que leur fonction de superviseur Assy Pack (superviseur de l'assemblage-emballage) les amenait même en réalité à contrôler [le demandeur], voire à pouvoir [lui] donner des ordres ».

L'arrêt admet, dans l'énoncé des principes, qu'une modification dans la structure hiérarchique peut donner lieu à une rupture irrégulière du contrat de travail s'il s'agit d'une « dégradation ». Il décide que « la nouvelle fonction ne consistait pas en une rétrogradation », dès lors qu' « aucun travailleur anciennement dirigé par [le demandeur] n'a, dans la nouvelle organisation, été placé au-dessus de lui ». L'arrêt laisse ainsi sans réponse le moyen précité

des conclusions du demandeur et n'est partant pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution).

III. La décision de la Cour

Quant à la première branche :

Sur la fin de non-recevoir opposée au moyen, en cette branche, par la défenderesse et déduite de ce qu'il est dénué d'intérêt :

Il ne ressort d'aucune des considérations de l'arrêt que la cour du travail aurait tenu pour non importante la modification unilatérale par la défenderesse de la fonction exercée par le demandeur.

Sur la fin de non-recevoir opposée au moyen, en cette branche, par la défenderesse et déduite de ce qu'il est dirigé contre une appréciation de la cour du travail qui gît en fait :

Le moyen, en cette branche, fait valoir que l'arrêt ne justifie légalement par aucune de ses considérations sa décision que la fonction exercée par le demandeur, que la défenderesse a unilatéralement modifiée, ne constituait pas un élément essentiel du contrat de travail.

Les fins de non-recevoir ne peuvent être accueillies.

Sur le fondement du moyen, en cette branche :

La partie qui modifie unilatéralement de manière importante un élément essentiel du contrat de travail met immédiatement fin à celui-ci de manière illicite.

La nature de la fonction exercée par le travailleur constitue en principe un élément essentiel du contrat de travail, à moins que le contraire puisse être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée.

L'arrêt constate que le demandeur « est entré au service de [la défenderesse] en date du 14 juin 1974 en qualité d'opérateur de machine », qu' « il a évolué au sein de l'entreprise jusqu'au poste d'« assy pack production superintendant », auquel il a été nommé le 22 août 2000 », qu' « en septembre 2005, la [défenderesse] a procédé à une réorganisation » et que « la fonction exercée par [le demandeur] a disparu, en sorte que [son] titre [...] a été modifié en 'projet/planning coordinator', bras droit » du titulaire de la fonction nouvelle de « superintendant business unit assy pack », dont il relève qu'elle « est très différente et bien plus large que celle d'« assy pack production superintendant » exercée par [le demandeur] ».

Ni en considérant que « le contrat de travail » conclu entre les parties « n'avait pas pour objet l'occupation [du] poste [...] de niveau hiérarchique élevé » qu'il occupait au moment de la rupture des relations contractuelles et auquel il n'avait accédé qu' « en gravissant les échelons hiérarchiques » ni en ajoutant qu'il n'est pas établi « qu'en l'absence de l'exercice de cette fonction, [le demandeur] n'aurait [...] pas signé le contrat de travail », l'arrêt ne justifie légalement sa décision que « l'exercice de cette fonction ne constituait pas un élément essentiel du contrat ».

Le moyen, en cette branche, est fondé.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué ;

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

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

Renvoie la cause devant la cour du travail de Bruxelles.

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

L. Body

S. Geubel

M. Delange

A. Simon

D. Batselé

Chr. Storck