

## Cour de cassation de Belgique

### Arrêt

N° S.10.0002.F

**C. Z.,**

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Antoine De Bruyn, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, rue de la Vallée, 67, où il est fait élection de domicile,

**contre**

**1. HÔPITAL FRANÇAIS – CÉSAR DE PAEPE**, association sans but lucratif dont le siège est établi à Berchem-Sainte-Agathe, avenue Josse Goffin, 180,

défenderesse en cassation,

**2. ASSOCIATION HOSPITALIÈRE DE BRUXELLES – CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE SAINT-PIERRE**, association de droit public dont le siège est établi à Bruxelles, rue Haute, 322,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Huguette Geinger, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, rue des Quatre Bras, 6, où il est fait élection de domicile.

**I. La procédure devant la Cour**

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 16 septembre 2009 par la cour du travail de Bruxelles.

Le conseiller Mireille Delange a fait rapport.

L'avocat général délégué Philippe de Koster a conclu.

**II. Les moyens de cassation**

La demanderesse présente deux moyens dont le premier est libellé dans les termes suivants :

*Dispositions légales violées*

- *articles 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, 6, 7, 8 et 9 de la convention collective de travail n<sup>o</sup> 32bis du 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 arrêté royal du 25 juillet 1985, modifiée en son titre et en ses articles 1<sup>er</sup> et 6 par les articles 1<sup>er</sup>, 2 et 4 de la convention collective de travail n<sup>o</sup> 32quinquies du 13 mars 2002, rendue obligatoire par arrêté royal du 14 mars 2002 ;*

- articles 1<sup>er</sup>, paragraphe 1<sup>er</sup>, 3, paragraphe 1<sup>er</sup>, et 4 de la directive 77/187/CEE du Conseil du 14 février 1977, devenus respectivement les articles 1<sup>er</sup>, paragraphe 1<sup>er</sup>, et 3, § 1<sup>er</sup>, de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements ;
- articles 6 et 1165 du Code civil ;
- articles 6 et 39, 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

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

*L'arrêt, par confirmation du jugement entrepris, rejette l'action de la demanderesse en paiement d'indemnités pour rupture unilatérale de son contrat de travail, fondée sur l'application de la convention collective de travail n° 32bis et dirigée contre les deux défenderesses, et condamne la demanderesse aux dépens, aux motifs suivants :*

*« Quant au transfert conventionnel d'entreprise et aux obligations qui en découlent, selon [la demanderesse], dans le chef de la seconde [défenderesse]*

#### *Les règles applicables*

*La situation des travailleurs, en cas de transfert de l'entreprise qui les occupe à une autre entreprise, est réglée par la convention collective de travail n° 32bis du 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, modifiée par la convention collective de travail n° 32quinquies du 13 mars 2002.*

*La convention collective de travail n° 32bis reprend dans son chapitre II les dispositions de la convention collective de travail n° 32 du 28 février 1978 portant exécution de la directive européenne 77/187/CEE du 14 février*

1977 (à présent directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements).

L'objectif, tant de la directive européenne 77/187/CEE, que de la convention collective de travail n° 32bis est, notamment, de maintenir les droits des travailleurs transférés dans tous les cas de changement d'employeur du fait du transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.

L'article 7 énonce : 'les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1<sup>er</sup>, 1°, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire'.

Aux termes de l'article 9, 'le changement d'employeur ne constitue pas, en lui-même, un motif de licenciement pour le cédant ou pour les cessionnaires. Les travailleurs qui changent d'employeur peuvent toutefois être licenciés pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation entraînant des changements dans le domaine de l'emploi'.

Ces règles reprennent les principes adoptés par la directive européenne 77/187/CEE, suivant lesquels le transfert d'entreprise n'est pas en lui-même un motif de licenciement (article 4) et le cessionnaire doit respecter les droits et obligations attachés aux contrats de travail existants chez le cédant à la date du transfert (article 3).

L'article 8 prévoit la solidarité entre le cédant et le cessionnaire.

Le transfert conventionnel d'entreprise en l'espèce

Le chapitre II de la convention collective de travail n° 32bis s'applique à tout changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'entreprise ou de partie d'entreprise.

En l'espèce, le protocole d'accord signé le 15 mars 2006 entre les [défenderesses], relatif à la reprise des activités hospitalières du site César De Paepe par [la seconde défenderesse], dispose en son article 2 que 'le personnel repris figurant en annexe 1 se verra proposer un avenant tripartite

(...) par lequel [la seconde défenderesse] se substituera à [la première défenderesse] en qualité d'employeur'.

*Le nom de [la demanderesse] ne figurait pas à l'annexe 1, de sorte qu'elle ne faisait pas partie du personnel repris par [la seconde défenderesse], ce qui a pour conséquence :*

*- que [la demanderesse] n'est pas concernée par le transfert d'entreprise intervenu et ne peut, dès lors, revendiquer l'application de la convention collective de travail n° 32bis et de la directive européenne relative au transfert d'entreprise ;*

*- que [la seconde défenderesse] n'a jamais été l'employeur de [la demanderesse] ;*

*- qu'après le 1<sup>er</sup> avril 2006, [la demanderesse] est restée membre du personnel de [la première défenderesse] et ce, en vertu du contrat de travail conclu en son temps (27 novembre 1995) avec l'association sans but lucratif César De Paepe, devenue ultérieurement (en 1999) l'association sans but lucratif Centre hospitalier François Rabelais suite à la fusion avec l'Hôpital français et, plus tard encore (en 2003), [la première défenderesse].*

*L'action est non fondée ».*

### **Griefs**

*Comme le rappelle l'arrêt, la convention collective de travail n° 32bis a transposé en droit interne les principes adoptés par la directive européenne 77/187/CEE.*

*L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1<sup>er</sup>, a), de cette directive (devenue directive n° 2001/23/CE du 12 mars 2001) a prévu que celle-ci « est applicable à tout transfert d'entreprise ou de partie d'entreprise à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion ».*

*L'article 1<sup>er</sup>, 1°, de la convention collective de travail n° 32bis dispose que « la présente convention collective de travail a pour objet en premier lieu*

*de garantir le maintien des droits des travailleurs dans tous les cas de changement d'employeur du fait du transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise ».*

*Selon l'article 6, « est considéré comme transfert, le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique (...) essentielle ou accessoire ».*

*En vertu de l'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis, « les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1, 1°, sont du (seul) fait de ce transfert, transférés au cessionnaire ».*

*L'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive 77/187/CEE (actuellement 3, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive 2001/23/CE) dispose en termes similaires que « les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire » et l'article 4 précise que « le transfert d'entreprise n'est pas en lui-même un motif de licenciement ».*

*Ainsi, en cas de transfert partiel d'entreprise, le cessionnaire est obligé, quels que soient les termes de la convention de cession, de reprendre tous les travailleurs attachés à l'entité transférée et de maintenir leurs conditions de travail.*

*Vainement, l'arrêt oppose-t-il que la demanderesse n'aurait pas changé d'employeur vu que son nom ne figure pas dans la liste du personnel annexée à la convention par laquelle la première défenderesse a cédé à la seconde défenderesse l'une de ses entités, à savoir la clinique César De Paepe sise à Bruxelles, rue des Alexiens.*

*Il ressort des dispositions précitées de la directive 2001/23/CE et de la convention collective du travail n° 32bis que le seul « fait » du transfert conventionnel d'une entreprise opère un changement d'employeur.*

*Il y a en d'autres mots une substitution de l'employeur cessionnaire à l'employeur cédant lorsque celui-ci cède son entreprise ou une partie d'entreprise formant une entité.*

*Il importe peu à cet égard qu'en l'espèce, la convention de cession conclue le 15 mars 2006 entre la première et la seconde défenderesse ait exclu la demanderesse.*

*En vertu de l'article 1165 du Code civil, les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes et ne peuvent nuire aux tiers.*

*Au surplus, on ne peut restreindre les droits d'un travailleur et déroger par des dispositions aux lois qui, comme la directive 2001/23/CE et la convention collective de travail n° 32bis, intéressent l'ordre public (article 6 du Code civil et article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).*

*En l'espèce, l'arrêt constate que, « le 15 mars 2006, [la seconde défenderesse] a conclu avec [la première défenderesse] un protocole d'accord en vue de la reprise des activités hospitalières exercées sur le site de César De Paepe ».*

*Incontestablement, la reprise des activités hospitalières exercées sur le site de l'hôpital César De Paepe a donné lieu à un transfert d'une partie d'entreprise, d'une entité constituant un ensemble économique organisé, au sens des articles 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, et 6 de la convention collective de travail n° 32bis.*

*La seconde défenderesse était dès lors tenue en vertu de ladite convention collective de reprendre le contrat de travail de la demanderesse et les deux défenderesses répondent solidairement du maintien des droits et obligations résultant de ce contrat (article 8 de la convention collective de travail n° 32bis).*

*Il s'ensuit qu'en décidant que la seconde défenderesse n'était pas tenue de reprendre la demanderesse et que l'action de cette dernière contre les défenderesses en paiement des indemnités résultant de la rupture de son contrat de travail n'est pas fondée au motif que la demanderesse ne figurait pas dans la liste du personnel annexée à la convention de cession de la clinique César De Paepe, l'arrêt viole l'ensemble des dispositions visées en tête du moyen et, plus spécialement, les articles 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, et 7 de la convention collective de travail n° 32bis concernant le maintien des*

*droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise.*

### **III. La décision de la Cour**

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

L'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis conclue le 7 juin 1985 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 faillite, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 juillet 1985, dispose que les droits et obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant à la date du transfert d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Cet article transpose l'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

L'arrêt C-362/89 du 25 juillet 1991 de la Cour de justice des Communautés européennes interprète l'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive 2001/23/CE en ce sens que tous les contrats ou relations de travail existant, à la date du transfert d'une entreprise, entre le cédant et les travailleurs affectés à l'entreprise transférée sont transférés de plein droit au cessionnaire du seul fait du transfert. Il en va ainsi, précise l'arrêt C-305/94 du 14 novembre 1996, malgré la volonté contraire du cédant ou du cessionnaire. En effet, selon l'arrêt 324/86 du 10 février 1988, point 14, il n'est pas permis de déroger aux règles de la directive dans un sens défavorable au travailleur.

Suivant les arrêts 186/83 du 7 février 1985 et C-362/89 du 25 juillet 1991 de la Cour de justice, lorsque le transfert porte sur une partie d'entreprise,

l'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive englobe les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat ou d'une relation de travail existant à la date du transfert et conclu avec les travailleurs affectés, pour exercer leur tâche, à la partie transférée de l'entreprise.

Il s'ensuit que, en application de l'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la directive 2001/23/CE et de l'article 7 de la convention collective de travail n° 32*bis*, lorsque le transfert porte sur une partie d'entreprise, les droits et obligations qui résultent pour le cédant de tous les contrats de travail, existant à la date du transfert et conclus avec les travailleurs affectés pour exercer leur tâche à la partie transférée de l'entreprise, sont transférés de plein droit au cessionnaire, du seul fait du transfert, et cela malgré la volonté contraire du cédant ou du cessionnaire.

L'arrêt attaqué constate que la demanderesse « a été engagée par l'Hôpital César de Paepe à partir du 27 novembre 1995, qu'en 1999 l'Hôpital César de Paepe a fusionné avec l'Hôpital français sous la dénomination association sans but lucratif Centre hospitalier François Rabelais », que, « dans le courant de l'année 2003, l'activité exercée par l'association sans but lucratif Centre hospitalier François Rabelais a été transférée à l'association sans but lucratif Hôpital français - César de Paepe [première défenderesse], exerçant son activité sur deux sites : à César de Paepe [...] et à l'Hôpital français », et que la demanderesse « a toujours travaillé sur le site César de Paepe ».

L'arrêt relève que, « le 15 mars 2006, le Centre hospitalier universitaire Saint-Pierre [seconde défenderesse] a conclu avec [la première défenderesse] un protocole d'accord en vue de la reprise des activités hospitalières exercées sur le site César de Paepe », que, suivant ce protocole, « le personnel figurant en annexe [...] se verra proposer un avenant tripartite [...] par lequel [la seconde défenderesse] se substitue à [la première défenderesse] en qualité d'employeur », que « le nom de [la demanderesse] ne figure pas à l'annexe », et enfin qu'un « transfert d'entreprise [est] intervenu ».

L'arrêt constate ainsi le transfert à la seconde défenderesse d'une partie de l'entreprise de la première défenderesse, étant l'activité hospitalière exercée

sur le site César de Paepe, mais ne constate pas que la demanderesse n'était pas affectée pour exercer sa tâche à la partie transférée de l'entreprise.

Ce faisant, l'arrêt ne décide pas légalement que la demanderesse « n'est pas concernée par le transfert d'entreprise intervenu et ne peut, dès lors, revendiquer l'application de la convention collective de travail n° 32*bis* et de la directive [2001/23/CE] ».

Le moyen 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 Mons.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Paul Mathieu, les conseillers Sylviane Velu, Martine Regout, Alain Simon et Mireille Delange, et prononcé en audience publique du treize septembre deux mille dix par le président de section Paul Mathieu, en présence de l'avocat général délégué Philippe de Koster, avec l'assistance du greffier Marie-Jeanne Massart.

M-J. Massart

M. Delange

A. Simon

M. Regout

S. Velu

P. Mathieu

13 SEPTEMBRE 2010

S.10.0002.F/11