

# Cour de cassation de Belgique

## Arrêt

N° S.10.0116.N

**S. T.,**

Me Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation,

**contre**

**1. P. B.,**

**2. PROMAT, s.p.r.l.**

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

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 18 mars 2008 par la cour du travail d'Anvers.

L'avocat général Henri Vanderlinden a déposé des conclusions écrites le 5 avril 2013.

Le conseiller Koen Mestdagh a fait rapport.

L'avocat général Henri Vanderlinden a conclu.

## **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**

### **Quant à la première branche :**

### **Quant au second rameau :**

1. En vertu de l'article 63, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme licenciement abusif pour l'application de l'article précité, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

2. Le droit à l'indemnité pour licenciement abusif naît et est déterminé au moment où l'employeur notifie sa volonté de mettre fin au contrat et, sauf annulation du licenciement avec le consentement du travailleur, n'est pas influencé par les événements ultérieurs.

La question de savoir si le licenciement est abusif s'apprécie, dès lors, au moment où le congé est donné, c'est-à-dire au moment où l'employeur notifie sa volonté de mettre fin au contrat.

En conséquence, le licenciement abusif, ne suppose pas que le travailleur ne se soit pas résigné au congé, qu'il ait tenté de poursuivre

l'exécution du contrat de travail et qu'il se soit présenté pour poursuivre la relation de travail.

3. L'arrêt constate et décide que :

- le 26 mars 1999, la s.p.r.l. Dry Eycken a engagé la demanderesse en qualité d'ouvrière en exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

- par convention du 25 avril 2005, la s.p.r.l. Dry Eycken a cédé son fonds de commerce aux gérants de la défenderesse, avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2005 ;

- par lettre recommandée du 31 août 2005, la s.p.r.l. Dry Eycken a résilié le contrat de travail de la demanderesse moyennant un délai de préavis de 42 jours, mais il n'est pas contesté que le contrat de travail existant entre ces parties a pris fin le 18 septembre 2005 ;

- il est incontestable que la s.p.r.l. Dry Eycken et la défenderesse ont procédé à un transfert conventionnel d'entreprise au sens de l'article 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la convention collective de travail n° 32*bis* 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, conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 juillet 1985 ;

- le licenciement de la demanderesse résulte manifestement et clairement de ce transfert et est, dès lors, contraire à l'interdiction de licencier prévue à l'article 9 de la convention collective de travail n° 32*bis* ;

- en conséquence, la demanderesse peut invoquer l'illégalité du licenciement.

L'arrêt décide ensuite qu'il ne peut être question d'un licenciement abusif, de sorte que la demanderesse n'a pas droit à l'indemnité prévue à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, par les motifs que :

- il n'apparaît pas, et la demanderesse ne fait pas davantage valoir, qu'elle s'est présentée à la défenderesse en vue de poursuivre l'exécution de son

contrat de travail et que la défenderesse n'a pas donné de suite à cette proposition ;

- en conséquence, aucun élément du dossier ne permet de conclure que la demanderesse a choisi de poursuivre la relation de travail avec la défenderesse ;

- ainsi, il ressort de l'ensemble des éléments produits que la demanderesse n'a pas tenté de poursuivre l'exécution de son contrat de travail mais a au contraire accepté le congé donné par la s.p.r.l. Dry Eycken.

4. En statuant de la sorte, les juges d'appel ont fondé la décision que le licenciement n'est pas abusif sur le fait que la demanderesse s'est résignée au congé et n'a pas tenté de poursuivre l'exécution de son contrat de travail. Cette décision n'est pas légalement justifiée.

Le moyen, en ce rameau, est fondé.

#### **Quant à la seconde branche :**

5. L'article 9 de la convention collective de travail n° 32*bis* dispose :  
« 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 ».

Cette disposition constitue la transposition de l'article 4.1 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, qui dispose que le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire mais que cette disposition ne fait pas obstacle à des licenciements

pouvant intervenir pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi.

6. Le congé, qui a été donné en violation de l'interdiction de licencier prévue aux articles 4.1 de la Directive 2001/23/CE et 9 de la convention collective de travail n° 32*bis*, n'est pas justifié par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service au sens de l'article 63, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'arrêt qui statue autrement n'est pas légalement justifié.

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 Gand.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le conseiller Alain Smetryns, faisant fonction de président, les conseillers Koen Mestdagh, Geert Jocqué, Antoine Lievens et Bart Wylleman, et prononcé en audience publique du vingt-neuf avril deux mille treize par le conseiller Alain Smetryns, en présence de l'avocat général Henri Vanderlinden, avec l'assistance du greffier Johan Pafenols.

29 AVRIL 2013

S.10.0116.N/6

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

Le greffier,

Le conseiller,