

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.20.0100.F

FONDS D'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS LICENCIÉS EN CAS DE FERMETURE D'ENTREPRISES, établissement public, dont le siège est établi à Bruxelles, boulevard de l'Empereur, 7, inscrit à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0216.380.274,

demandeur en cassation,

représenté 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

Y. N.,

défenderesse en cassation.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 14 septembre 2020 par la cour du travail de Liège.

Le 10 octobre 2022, l'avocat général Hugo Mormont a déposé des conclusions au greffe.

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

II. Le moyen de cassation

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, le demandeur présente un moyen.

III. La décision de la Cour

Sur le moyen :

Quant à la première branche :

Aux termes de l'article 6 du Code judiciaire, les juges ne peuvent prononcer par voie de disposition générale et réglementaire sur les causes qui leur sont soumises.

L'arrêt attaqué énonce se rallier, parce que ces « raisonnements [...], motivations et [...] interprétation [...] sont clairs et convaincants », à la motivation de conclusions et d'un arrêt interprétant, dans une autre cause, la disposition légale dont il fait application.

Par ces énonciations, l'arrêt attaqué indique les raisons pour lesquelles il se rallie à cette interprétation, partant, n'attribue pas à cet arrêt une portée générale et réglementaire et ne viole pas l'article 6 du Code judiciaire, et répond aux conclusions du demandeur qui faisait valoir une interprétation différente.

Et la violation prétendue de l'article 1110, alinéa 4, du Code judiciaire est tout entière déduite de celle, vainement alléguée, de l'article 6 de ce code.

Le moyen, en cette branche, ne peut être accueilli.

Quant à la seconde branche :

En vertu de l'article 35, § 1^{er}, inscrit au titre IV, chapitre II, section 3, de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, le demandeur a pour mission, en cas de fermeture d'entreprise, de payer aux travailleurs envers lesquels l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires 1^o les rémunérations dues en vertu des conventions individuelles ou collectives de travail et 2^o les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou des conventions individuelles ou collectives de travail.

L'article 24 de l'arrêté royal du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 fixe, sur la base de l'article 37 de cette loi, le montant maximum des paiements effectués par le demandeur à chaque travailleur.

L'alinéa 2 fixe un montant maximum global de 25 000 euros par fermeture d'entreprise pour l'ensemble des paiements effectués en application du titre IV, chapitre II, section 3, de la loi.

L'alinéa 1^{er} fixe en outre un montant maximum distinct, 1^o de 6 750 euros pour les rémunérations, pour les indemnités, à l'exception de l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail, ainsi que pour les avantages qui sont dus au moment où le contrat de travail prend fin, 2^o de 4 500 euros pour les pécules de vacances dus aux employés au moment où le contrat de travail prend fin, 3^o égal au solde du montant maximum visé à l'alinéa 2 pour l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail.

Conformément à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, c'est-à-dire qui le licencie pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier et qui ne sont pas fondés sur les nécessités

du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois.

L'indemnité de licenciement abusif prévue par cette disposition fait partie des indemnités et avantages visés à l'article 35, § 1^{er}, 2^o, de la loi du 26 juin 2002 qui doivent être payés par le demandeur lorsque, en cas de fermeture d'entreprise, l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations.

Si elle ne constitue, pour l'application de la loi du 26 juin 2002, pas une indemnité de rupture définie à l'article 2, 4^o, de cette loi, soit une indemnité prévue aux articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978, l'indemnité de licenciement abusif, qui contribue à la protection contre le licenciement des ouvriers engagés pour une durée indéterminée, constitue une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail au sens de l'article 24, alinéa 1^{er}, 3^o, de l'arrêté royal du 23 mars 2007.

Le moyen, qui, en cette branche, soutient le contraire, manque en droit.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne le demandeur aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de cinq cent cinq euros septante-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 douze décembre deux mille vingt-deux par le président de section Christian Storck, en présence de l'avocat général Hugo Mormont, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

E. de Formanoir

A. Lievens

M. Delange

K. Mestdagh

Chr. Storck

Requête

1er feuillet

00200621

REQUÊTE EN CASSATION

POUR :

Le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, en abrégé **FFE**, établissement public ayant son siège social à 1000 Bruxelles, boulevard de l'Empereur, 7, inscrit à la BCE sous le n° 0216.380.274,

demandeur en cassation,

assisté et représenté par Me Paul Alain Foriers, avocat à la Cour de cassation soussigné, dont le cabinet est établi à 1050 Bruxelles, avenue Louise, 250 (Bte 10), où il est fait élection de domicile.

CONTRE :

Madame **Y. N.**,

*

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

Le demandeur en cassation a l'honneur de soumettre à votre censure l'arrêt rendu le 14 septembre 2020 par la chambre 2-A de la cour du travail de Liège, division Liège (R.G. n° 2019/AL/205).

*

* * 2ème feuillet

Les faits et antécédents de la cause sont résumés aux pages 3 et 4 de l'arrêt entrepris. Il convient uniquement de rappeler les faits suivants.

1. Mme N. (ici, la défenderesse en cassation) a été occupée par la société Brasserie M. en qualité de serveuse, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, du 2 au 20 juillet 2012, date à laquelle la société a mis fin au contrat pour faute grave.

Mme N. a introduit devant le tribunal du travail de Liège une action contre la société Brasserie M. pour obtenir le paiement d'une indemnité de rupture, d'arriérés de rémunération et d'une indemnité pour licenciement abusif. Un jugement du 22 février 2017 lui a donné gain de cause. Suite à la faillite de la société, Mme N. a réclamé au FFE (ici, le demandeur en cassation) les montants obtenus par ce jugement.

Le FFE a indemnisé Mme N. de tous les postes réclamés mais a versé le 17 novembre 2017 une somme de 4.729,31€ brut à titre d'indemnité de licenciement abusif au lieu de la somme de 6.387,58€ brut réclamée par Mme N. Le FFE a justifié ce paiement par le fait qu'il a appliqué à l'indemnité de licenciement abusif le plafond d'intervention de 6.750€ brut prévu à l'article 24, alinéa 1^{er}, 1^o de l'arrêté royal du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.

2. Considérant que le plafond d'intervention de 6.750€ brut ne doit pas être appliqué, Mme N. a postulé la condamnation du FFE au paiement du solde de son indemnité de licenciement abusif, soit la somme de 1.658,27€ brut.

Par un jugement du 20 mars 2019, le tribunal du travail de Liège, division Huy, a condamné le FFE au paiement d'une somme de 1.658,27€ brut à titre de solde de l'indemnité de licenciement abusif ainsi qu'au paiement des intérêts légaux et judiciaires, dont à déduire une somme de 295,89€ net perçue à titre de dividendes des suites de la clôture de la faillite.

3. Le FFE a interjeté appel de ce jugement.

Dans son arrêt du 14 septembre 2020, la cour du travail de Liège, division Liège, reçoit l'appel mais le dit non fondé, confirme le jugement dont appel et condamne le FFE à payer à Mme N. un montant de 1.187,93 € brut (soit 870,16€ net), compte tenu du solde d'indemnité pour licenciement abusif réclamé et du dividende net déjà perçu.

3ème feuillet

*

A l'appui du pourvoi qu'il forme contre cet arrêt, le demandeur a l'honneur d'invoquer le moyen de cassation suivant.

MOYEN UNIQUE DE CASSATION

Dispositions légales violées

- article 149 de la Constitution ;
- articles 6 et 1110, alinéa 4, du Code judiciaire ;
- articles 39, 40 et 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- articles 2, 4°, 35 et 37 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises ;
- article 24 de l'arrêté royal du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.

Décision et motifs critiqués

L'arrêt attaqué dit pour droit que l'indemnité pour licenciement abusif due à la défenderesse constitue une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail au sens de l'article 24, alinéa 1^{er}, 3°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007 et condamne le demandeur à payer à la défenderesse un montant de 1.187,93€ brut (soit 870,16€ net), compte tenu du solde d'indemnité pour licenciement abusif réclamé et du dividende net déjà perçu.

L'arrêt attaqué fonde sa décision sur les considérations suivantes :

« *L'article 35 de la loi du 26.6.2002 relative aux fermetures d'entreprises dispose :*

« *§ 1^{er}. Lorsque, en cas de fermeture d'entreprise au sens des articles 3, 4 et 5 ou en cas de reprise d'actif non soumise à la section 4 du présent chapitre, l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires envers ses travailleurs, le Fonds a également pour mission de leur payer :*

4ème feuillet

1° les rémunérations dues en vertu des conventions individuelles ou collectives de travail ;

2° les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou des conventions individuelles ou collectives de travail ».

En application de l'article 35, § 1^{er}, 2°, de la loi précitée, le Fonds a pour mission de payer l'indemnité pour licenciement abusif, due en application de l'article 63 de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail, lorsque l'employeur, déclaré en état de faillite, ne s'en est pas acquitté.

L'article 37 de la loi du 26.6.2002 dispose que le Roi peut fixer un montant maximum pour les paiements effectués par le Fonds.

L'article 24 de l'arrêté royal du 23.3.2007 portant exécution de la loi du 26.6.2002 relative aux fermetures d'entreprises énonce que :

« Le montant maximum des paiements effectués par le Fonds à chaque travailleur est fixé comme suit :

1° pour les rémunérations, pour les indemnités, à l'exception de l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail, ainsi que pour les avantages, qui sont dus au moment où le contrat de travail prend fin : 6.750 euros ;

2° pour les pécules de vacances dus aux employés au moment où le contrat de travail prend fin : 4.500 euros ;

3° pour l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail ¹ : le montant obtenu en soustrayant du montant maximum, visé à l'alinéa 2, les montants des paiements effectués par le Fonds pour les rémunérations, les indemnités, les avantages et les pécules de vacances visés aux 1° et 2°.

¹ Les termes soulignés sont repris dans la version néerlandaise comme suit : « de opzeggingsvergoeding die uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortvloeit ».

4° (...); »

Ledit alinéa 2 fixe un montant maximum global de 25.000 € par fermeture d'entreprise pour l'ensemble des paiements effectués en application du titre IV, chapitre II, section 3, de la loi.

5ème feuillet

Il résulte de la lecture de cette disposition que :

- *En règle générale, les rémunérations ainsi que toutes les autres indemnités qui sont dues au travailleur au moment où le contrat de travail prend fin sont soumises au plafond d'intervention de 6.750,00€ visé à l'article 24, al. 1^{er}, 1° ;*
- *Au titre de seule exception à cette règle générale, « l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail » est, quant à elle, soumise à un autre plafond, visé à l'article 24, al. 1^{er}, 3° et à l'article 24, al. 2.*

La question soumise à la cour est de savoir si l'indemnité pour licenciement abusif, qui n'est pas visée expressément dans le texte légal, doit être considérée comme une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail – notion que le même texte légal ne définit pas – (ce qui permet un plafond supérieur et la position de l'intimée serait alors suivie) ou comme une autre indemnité reprise au n° 1 (position du FFE).

Il s'agit d'une question d'interprétation du texte légal auquel s'est déjà livré récemment Monsieur l'Avocat Général près la Cour de cassation, Genicot, dans ses conclusions précédant l'arrêt de la cour suprême du 11.12.2017 (...) :

« 1. Fermeture d'entreprise et la loi du 30 juin 1966.

Sous l'empire de l'ancienne loi du 30 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, l'article 7 de l'arrêté royal du 6 juillet 1967 (...) qui en assurait l'exécution, limitait alors l'intervention financière du Fonds à des plafonds maxima propres à chacun des multiples postes qu'il distinguait, dont notamment :

« ...

3° pour les indemnités de congé résultant de la rupture du contrat de louage de travail : 1859,5 euros (...) par mois compris dans la période servant de base au calcul de ces indemnités

... ».

Saisie de la question d'une demande d'intervention du Fonds pour une indemnité du chef de licenciement abusif (...) non explicitement repris dans les postes énumérés par l'article 7 précité, la Cour, en son arrêt du 30 avril 1990, décida que cet article ne fixait aucun montant maximum pour le paiement d'une telle indemnité (...), en considérant à première vue implicitement qu'elle ne constituait pas une « indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail » visée au 3° de l'article 7.

6ème feuillet

2. Fermeture d'entreprise et loi du 26 juin 2002 – Comparaison

L'article 35, § 1^{er}, 1° et 2°, de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprise applicable à l'espèce, dispose que le Fonds a pour mission de payer 1° les rémunérations dues en vertu des conventions individuelles ou collectives de travail et 2° les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou des conventions individuelles collectives de travail lorsque l'employeur ne s'en est pas acquitté.

Son article 37 permet au Roi de fixer « un montant maximum pour les paiements effectués par le Fonds ».

C'est ainsi que l'article 24, alinéa premier, de l'arrêté royal du 23 mars 2007, tel que remplacé par l'article 4 de l'arrêté royal du 3 août 2007, fixe désormais un plafond maximum de 6750 euros à l'intervention :

1° pour les rémunérations, pour les indemnités, à l'exception de l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail, ainsi que pour les avantages, qui sont dus au moment où le contrat de travail prend fin... », en sorte que (3°) l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail n'est pas soumise à un plafond propre, mais uniquement au plafond global maximal, fixé en vertu de l'alinéa 2 de l'article 24 à 25.000 euro à partir du 1^{er} janvier 2009 par fermeture d'entreprise pour l'ensemble des paiements effectués en application du titre IV, chapitre 2, section 3 de la loi.

3. Conséquence

Si l'on applique donc la doctrine de l'arrêt du 30 avril 1990 qui apparaissait exclure l'indemnité pour licenciement abusif du champ de l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail, elle doit donc désormais être soumise à la limitation prévue « pour les rémunérations et pour les indemnités », alors qu'au contraire, l'effet de l'interprétation qu'en donnait la Cour à cette époque revenait à la libérer de cette contrainte pour ne la soumettre, de façon plus favorable travailleur, qu'au plafond global maximum.

Une interprétation stricte du texte à la lumière de cet arrêt conduit à reconnaître que les juges d'appel qui décident que l'indemnité de licenciement abusif due au défendeur est une indemnité de congé au sens de l'article 24, alinéa 1^{er}, 3°, précité, violeraient cette disposition, conformément à ce que soutient le moyen.

7ème feuillet

Mais la nouvelle formulation des distinctions des postes à indemniser par le Fonds tels que repris par les arrêtés d'exécution de la loi du 26 juin 2002, est-elle réellement de nature à justifier une pareille restriction ? En augmentant le plafond pour les indemnités de congé résultant de la rupture du contrat de travail le législateur de 2007 a-t-il voulu en exclure l'indemnité de licenciement abusif au vu de sa qualification par l'arrêt du 30 avril 1990 ou n'a-t-il au contraire eu que l'intention de lui maintenir le bénéfice que cette interprétation avait précisément pour effet de lui réserver ?

4. Appréciation

Tout d'abord relevons que la motivation de l'arrêt du 30 avril 1990 se borne à considérer que « ... le texte de l'article 7 de l'arrêt royal du 6 juillet 1967, modifié par l'arrêt royal du 3 décembre 1975, applicable en l'espèce, ne fixe aucun montant maximum pour le paiement d'une indemnité du chef de licenciement abusif dû en vertu de la loi », sans explicitement développer les motifs pour lesquels la nature de cette indemnité ne correspondait pas à celles pour lesquelles l'intervention du Fonds est limitée à un montant maximum. La détermination première de cet arrêt n'était-elle dès lors pas, dans le contexte des impératifs de cette loi, avant tout de retenir que l'indemnité pour licenciement abusif devait échapper à un tel plafond plutôt que d'arrêter clairement une position sur la nature de cette indemnité, même si cela pouvait s'en déduire implicitement ?

Cette approche peut se justifier au regard du texte de l'article 24 du nouvel arrêté royal du 23 mars 2007 qui reproduisait initialement (...) les mêmes dispositions que celles de l'article 7 de l'arrêt royal 1967, sans qu'il puisse dès lors s'en déduire que le législateur, au courant de la portée des effets de la règle déduite de l'arrêt précité de la Cour du 30 avril 1990 sur les indemnités de licenciement abusif, ait manifesté l'intention de modifier la portée de l'intervention du Fonds à leur égard, d'autant plus que la loi de 2002 n'avait d'autre but que de coordonner la législation sur la fermeture d'entreprise (...), sans avoir pour objet de modifier expressément la portée qu'elle semblait bien avoir acquise selon l'interprétation jurisprudentielle qui en avait été faite.

Le texte actuel de l'article 24, inséré par l'arrêt royal du 3 août 2007, résulte de l'avis du Comité de gestion du Fonds, dont le Conseil national du travail en approuve et rapporte les termes comme suit :

8ème feuillet

« le calcul des indemnités contractuelles est simplifié et les plafonds sont revus comme suit : un premier plafond de 6750 euro pour les arriérés de salaires et pour toutes les indemnités à l'exception des indemnités de préavis et de rupture ; un deuxième plafond de 4500 euro pour les pécules de vacances ; un troisième montant variable pour l'indemnité de préavis ou de transition, limité au plafond global » (...) Certes, l'exception à la règle du premier plafond précité ne vise que « les indemnité de préavis et de rupture » et ne semble donc pas correspondre à la notion plus large des indemnités de congé résultant de la rupture du contrat de travail de l'article 24 modifié, mais rien ne transpire de la volonté de modifier la règle acquise sous l'empire de l'ancienne législation de n'appliquer à l'intervention pour les indemnités de licenciement abusif d'autre plafond que le plafond global maximum.

Dès lors que l'indemnité pour licenciement abusif prévu à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 avait précisément pour objet d'assurer une protection particulière de stabilité d'emploi pour les ouvriers engagés pour une durée indéterminée, ne serait-il pas quelque peu paradoxal à défaut à tout le moins de la volonté expresse du législateur dans le sens contraire, d'en réduire la portée en lui appliquant un plafond limité d'intervention du Fonds, limite qui ne serait cependant pas d'application pour les indemnités de préavis ».

D'autant plus que dans son attendu B.5.2, l'arrêt du 30 juin 2016 (...) de la Cour constitutionnelle qui déclare inconstitutionnel l'article 63 de la loi du 3 juin 1978, rappelle à cette occasion et en se référant explicitement à ses précédents arrêts des 21 juin 2001 n° 84/2001 et 7 juillet 2011 n° 125/2011, que « le régime de l'article 63 de la loi relative au contrat de travail, qui vise à protéger les seuls ouvriers, avait été instauré par le législateur dans un souci de compenser une autre différence de traitement, qui concernait les délais de préavis et favorisait les employés ».

Il n'y a dès lors à mon sens pas d'inconséquence à considérer désormais que les indemnités compensatoires de préavis et de licenciement abusif puissent constituer des « indemnités de congé résultant de la rupture de contrat de travail ».

En décidant dès lors que l'indemnité de licenciement abusif due au défendeur est une indemnité de congés au sens de l'article 24, alinéa 1^{er}, 3° de l'arrêté royal du 23 mars 2007, l'arrêt attaqué m'apparaît avoir pu légalement justifier sa décision. Le moyen, qui soutient le contraire, manque donc en droit.

Conclusion.

Je conclus au rejet. »

9ème feuillet

Par ledit arrêt du 11.12.2017, la Cour de cassation a également interprété le texte suivant celle du Ministère public en jugeant que :

« Conformément à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, c'est-à-dire qui le licencie pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois. L'indemnité de licenciement abusif prévue par cette disposition fait partie des indemnités et avantages visés à l'article 35, § 1^{er}, 2^o, de la loi du 26 juin 2002 qui doivent être payés par le demandeur lorsque, en cas de fermeture d'entreprise, l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations.

Contribuant à la protection contre le licenciement des ouvriers engagés pour une durée indéterminée, elle constitue une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail au sens de l'article 24, alinéa 1^{er}, 3^o, de l'arrêté royal du 23 mars 2007.

Le moyen, qui soutient le contraire, manque en droit. »

La Cour de cassation s'est ainsi également clairement positionnée et son interprétation ne souffre pas de doute.

Ces raisonnements et motivations et l'interprétation qui en résulte sont clairs et convaincants et la cour de céans les fait siens.

Les moyens invoqués par le FFE pour s'en écarter n'ébranlent pas la position de la cour.

La cour dit ainsi pour droit que l'indemnité pour licenciement abusif due à l'intimée constitue une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail au sens de l'article 24, alinéa 1^{er}, 3^o, de l'arrêté royal du 23 mars 2007.

L'appel n'est pas fondé. »

10ème feuillet

Griefs

Première branche

1. En vertu de l'article 6 du Code judiciaire, les juges ne peuvent prononcer par voie de disposition générale et réglementaire sur les causes qui leur sont soumises. Hormis le cas prévu à l'article 1110, alinéa 4, du Code judiciaire, étranger à l'espèce, le juge du fond n'est pas tenu de se conformer à une décision de la Cour de cassation rendue dans une autre cause (art. 1110, C. jud.).

Le juge qui fonde sa décision sur la jurisprudence de la Cour de cassation sans indiquer les raisons pour lesquelles, compte tenu des circonstances de l'espèce qui lui est soumise, il s'y rallie, attribue à cette jurisprudence une portée générale et réglementaire. La seule reprise de la décision à laquelle le juge se réfère, même reproduite entre guillemets, ne suffit pas à la purger de toute portée générale et réglementaire, en l'absence de tout autre élément permettant de relever les motifs propres et autonomes pour lesquels le juge a estimé devoir s'y rallier.

2. Le demandeur soutenait, en conclusions, que l'indemnité pour licenciement abusif n'est pas une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail au sens de l'article 24, alinéa 1^{er}, 3^o de l'arrêté royal du 23 mars 2007, en se fondant notamment sur le caractère clair du texte, sur le principe de l'interprétation restrictive, sur la genèse de l'article 24 de l'arrêté royal précité, sur la définition contenue à l'article 2, 4^o, de la loi du 26 juin 2002, sur l'habilitation donné au Roi par le législateur, sur la version néerlandaise du texte, ainsi que sur la nature juridique de l'indemnité pour licenciement abusif (conclusions additionnelles d'appel, pp. 4 et s.).

Pour rejeter la position du demandeur quant à l'interprétation de l'article 24 de l'arrêté royal du 23 mars 2007, l'arrêt attaqué se borne à reproduire sous forme de citation entre guillemets la motivation d'un arrêt de la Cour de cassation du 11 décembre 2017 et les conclusions de l'avocat général Genicot précédant cet arrêt et à considérer que « *ces raisonnements et motivations et l'interprétation qui en résulte sont clairs et convaincants et la cour de céans les fait siens. Les moyens invoqués par le FFE pour s'en écarter n'ébranlent pas la position de la cour* ».

I lème feuillet

En se bornant, pour déclarer non fondé l'appel du demandeur, à reproduire textuellement la motivation de l'arrêt de la Cour de cassation du 11 décembre 2017 rendu dans une autre cause et les conclusions précédant cet arrêt, sans indiquer les raisons pour lesquelles il s'y rallie et sans exprimer de la sorte une conviction autonome, l'arrêt attaqué attribue à cet arrêt une portée générale et réglementaire et viole, partant, l'article 6 du Code judiciaire et, pour autant que de besoin, l'article 1110, alinéa 4, du Code judiciaire.

A tout le moins, l'arrêt attaqué qui se borne à reproduire la motivation d'une décision rendue dans une autre cause, sans répondre aux moyens invoqués par le demandeur dans ses conclusions, n'est pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution).

Seconde branche

1. En vertu de l'article 35, § 1^{er}, 2°, de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, le Fonds a pour mission de payer l'indemnité pour licenciement abusif, due en application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque en cas de fermeture d'entreprise l'employeur ne s'en est pas acquitté.

L'article 37 de la loi du 26 juin 2002 dispose que le Roi peut fixer un montant maximum pour les paiements effectués par le Fonds.

En vertu de l'article 24, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, « *le montant maximum des paiements effectués par le Fonds à chaque travailleur est fixé comme suit :*

1° pour les rémunérations, pour les indemnités, à l'exception de l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail ², ainsi que pour les avantages qui sont dus au moment où le contrat de travail prend fin : 6.750 euros ;

² C'est nous qui soulignons.

2° pour les pécules de vacances dus aux employés au moment où le contrat de travail prend fin : 4.500 euros ;

12ème feuillet

3° pour l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail ³ : le montant obtenu en soustrayant du montant maximum, visé à l'alinéa 2, les montants des paiements effectués par le Fonds pour les rémunérations, les indemnités, les avantages et les pécules de vacances visés aux 1° et 2° ;

³ C'est nous qui soulignons.

4° (...) ».

L'alinéa 2 fixe un montant maximum global de 25.000 euros par fermeture d'entreprise pour l'ensemble des paiements effectués en application du titre IV, chapitre II, section 3, de la loi.

2. Il suit de la lecture conjointe de ces dispositions qu'à l'exception de « l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail », toutes les rémunérations, indemnités et avantages qui sont dus au travailleur au moment où le contrat de travail prend fin sont soumis au plafond d'intervention de 6.750€ visé à l'article 24, alinéa 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007. Au titre de seule exception à cette règle générale, « l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail » est quant à elle soumise à un autre plafond, visé à l'article 24, alinéa 1^{er}, 3° et à l'article 24, alinéa 2, de l'arrêté royal du 23 mars 2007.

Le terme « indemnités », dont question à l'article 24, alinéa 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007, englobe dès lors toutes les indemnités, autres que l'indemnité de congé, dues au moment où le contrat de travail prend fin.

L'article 24, alinéa 1^{er}, 3°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007 qui vise « l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail » constitue une exception au régime général instituant un plafond de 6.750€ pour les indemnités visées à l'article 24, alinéa 1^{er}, 1°, et est donc de stricte interprétation.

Cette notion d'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail doit être lue à la lumière de l'article 2, 4°, de la loi du 26 juin 2002 qui définit l'indemnité de rupture comme étant « l'indemnité prévue aux articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ».

13ème feuillet

Il s'ensuit que « l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail », dont question à l'article 24, alinéa 1er, 3°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007, vise uniquement l'indemnité de rupture au sens strict, soit l'indemnité compensatoire de préavis due en cas de congé notifié par l'employeur sans préavis ou moyennant un préavis insuffisant (art. 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et non l'indemnité pour licenciement abusif qui est, quant à elle, considérée comme un avantage accordé aux ouvriers qui sont dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui sont licenciés de façon abusive (art. 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

3. Partant, l'arrêt attaqué, qui considère que l'indemnité pour licenciement abusif constitue une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail au sens de l'article 24, alinéa 1er, 3°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007 et n'est pas visée par l'article 24, alinéa 1er, 1°, du même arrêté royal :

1° méconnaît la notion d' « indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail » telle que visée à l'article 24, alinéa 1er, 3°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007 (violation de l'article 24, alinéa 1er, 1° et 3°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises et de l'article 2, 4°, de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises),

2° méconnaît la nature juridique de l'indemnité pour licenciement abusif, réparant un abus de droit et se distinguant ainsi de l'indemnité de congé, compensant la perte de rémunération, correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté (violation des articles 39, 40 et 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail),

3° ne justifie dès lors pas légalement sa décision de condamner le demandeur à payer à la défenderesse un montant de 1.187,93€ brut, compte tenu du solde d'indemnité pour licenciement abusif réclamé et du dividende net déjà perçu (violation de l'ensemble des dispositions légales citées en tête du moyen).

14ème feuillet

Développements du moyen de cassation

1. La question litigieuse est de savoir si l'indemnité pour licenciement abusif est soumise au plafond visé à l'article 24, alinéa 1^{er}, 1^o, de l'arrêté royal du 23 mars 2007 (6.750€) ou si elle constitue une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail au sens de l'article 24, alinéa 1^{er}, 3^o de l'arrêté royal du 23 mars 2007, soumise au plafond maximum tel que défini à l'article 24, alinéa 2 de l'arrêté royal précité.

L'arrêt attaqué dit pour droit que l'indemnité pour licenciement abusif due à la défenderesse constitue une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail au sens de l'article 24, alinéa 1^{er}, 3^o, de l'arrêté royal du 23 mars 2007, en se référant à un arrêt du 11 décembre 2017 rendu par Votre Cour ainsi qu'aux conclusions de M. l'avocat général Genicot précédant cet arrêt.

2. La première branche du moyen fait valoir que l'arrêt attaqué attribue à cet arrêt une portée générale et réglementaire, en violation de l'article 6 du Code judiciaire (sur l'article 6 du Code judiciaire, voy. Cass. 30 novembre 2015, *Pas.*, 2015, n° 712, avec les concl. de M. l'avocat général J.M. Genicot). La seule reproduction de la motivation de l'arrêt auquel il est explicitement fait référence ne suffit pas en effet à satisfaire l'exigence de l'article 6 précité.

3. La seconde branche du moyen invite Votre Cour à revoir la solution résultant de son arrêt précité du 11 décembre 2017. En cette branche, le moyen fait valoir que l'arrêt attaqué méconnaît tant la notion d'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail que la nature juridique de l'indemnité pour licenciement abusif.

3.1. Il suit de l'article 24 de l'arrêté royal du 23 mars 2007 que toutes les rémunérations, indemnités et avantages sont soumises au plafond d'intervention de 6.750€ visé à l'article 24, alinéa 1^{er}, 1^o. Au titre de seule exception à cette règle générale, l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail est quant à elle soumise à un autre plafond visé à l'article 24, alinéa 1^{er}, 3^o et à l'article 24, alinéa 2.

15ème feuillet

Cette notion doit être lue à la lumière de l'article 2, 4°, de la loi du 26 juin 2002 qui définit l'indemnité de rupture comme étant « *l'indemnité prévue aux articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail* ». Cette définition a été insérée dans le but « *d'uniformiser et de coordonner les différentes lois existantes, de telle manière à n'avoir qu'un seul instrument juridique, une seule loi qui présente de manière cohérente la réglementation sur les fermetures d'entreprises* » (Projet de loi relative aux fermetures d'entreprises, Doc. Parl., s.o. 2001-2002, n° 50-1687/001, p. 8).

Il s'ensuit que « l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail », dont question à l'article 24, alinéa 1er, 3°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007, vise uniquement l'indemnité de rupture au sens strict, soit l'indemnité compensatoire de préavis due en cas de congé notifié par l'employeur sans préavis ou moyennant un préavis insuffisant (art. 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978).

3.2. L'indemnité pour licenciement abusif, due en application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, est quant à elle considérée comme un avantage accordé aux ouvriers qui sont dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui sont licenciés de façon abusive (C.C. n° 84/2001, 21 juin 2001, considérants A.2, B.5 et B.7 ; C.C. n° 125/2011, 7 juillet 2011. Voy. également, C.C. n° 56/93, 8 juillet 1993, considérants B.6.1, B.6.2.2 et B.6.3.2).

Elle n'est pas une indemnité de congé, puisqu'elle peut être cumulée avec celle-ci. L'article 63, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise en effet que « *l'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis* ».

Elle n'est dès lors pas visée par l'article 24, alinéa 1er, 3°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007.

3.3. Cette interprétation est conforme à la genèse de l'article 24 de l'arrêté royal du 23 mars 2007.

Sous l'empire de l'arrêté royal du 6 juillet 1967, la prise en charge par le Fonds de l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail était soumise à des plafonds spécifiques, à l'inverse de l'indemnité pour licenciement abusif qui – n'étant pas expressément visé par l'article 7 de l'arrêté royal du 6 juillet 1967 – échappait à tout plafond spécifique (Cass., 30 avril 1990, Pas., 1990, I, 1002).

16ème feuillet

Le nouveau régime a simplifié les règles de plafonnement et regroupé les différentes indemnités et avantages qui sont tous plafonnés à 6.750 euros. Il ressort des différents actes préalables à l'adoption par le Roi du nouvel article 24 de l'arrêté royal du 23 mars 2007, soit l'avis du Comité de gestion du Fonds du 21 décembre 2006 concernant l'adaptation des plafonds et l'avis n° 1591 du CNT⁴, que le plafond global d'intervention vise la seule indemnité de rupture au sens strict. Dans son avis n°1591 du 30 janvier 2007, le Conseil National du Travail, rappelle que l'objectif était alors de simplifier le calcul des indemnités contractuelles et de revoir les plafonds d'intervention, en prévoyant un plafond de 6.750€ pour les arriérés de salaires et toutes les indemnités « à l'exception des indemnités de préavis et de rupture », un plafond global étant prévu pour « l'indemnité de préavis ou de transition ».

⁴ Ces deux avis sont expressément visés dans le préambule de l'arrêté royal du 3 août 2007, qui a modifié l'arrêté royal du 23 mars 2007.

En ne prévoyant aucune exception visant expressément l'indemnité pour licenciement abusif et en ne visant que l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail, alors que la distinction entre ces deux types d'indemnité est acquise et constante, les rédacteurs de l'arrêté royal n'ont pu avoir voulu réserver à l'indemnité pour licenciement abusif un statut équivalent à celui accordé à l'indemnité de congé.

Il en résulte que l'indemnité pour licenciement abusif doit être soumise au plafond visé à l'article 24, alinéa 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007, nonobstant l'arrêt précité de Votre Cour. Telle est d'ailleurs la position retenue par certaines juridictions de fond (Trib. trav. Louvain, 2^e ch., 11 mars 2013, R.G. 12/876/A ; Trib. trav. Louvain, 2^e ch., 8 octobre 2012, R.G. 12/237/A ; Trib. trav. Liège, division de Namur, 19 décembre 2019, R.G. n° 13/1612/A ; Trib. trav. Liège, division de Namur, 19 décembre 2019, R.G. n° 13/1611/A) et par l'auditorat du travail de Liège, divisions de Namur et de Dinant (Avis de l'auditorat, Trib. trav. Liège, division de Namur, R.G. n° 13/1612/A ; Avis de l'auditorat, Trib. trav. Liège, division de Dinant, R.G. n° 16/1208/A).

4. L'arrêt attaqué encourt donc les griefs formulés dans le moyen de cassation, en chacune de ses branches.

17ème feuillet

PAR CES CONSIDÉRATIONS,

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

Bruxelles, le 8 décembre 2020

Pour le demandeur en cassation,
son conseil,
Paul Alain Foriers

Pièce jointe :

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