

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N°S.04.0143.N

B. S.,

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

contre

QUICK RESTAURANTS, société anonyme.

Me Lucienn Simont, avocat à la Cour de cassation.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 23 avril 2003 par la cour du travail d'Anvers.

Le conseiller Ghislain Londers a fait rapport.

L'avocat général Anne De Raeve a conclu.

II. Les moyens de cassation

La demanderesse présente deux moyens dans sa requête.

1. Premier moyen

Dispositions légales violées

- articles 101, dans la version postérieure à sa modification par la loi du 13 février 1998 et antérieure à sa modification par la loi du 23 décembre 2001, 102, dans la version postérieure à sa modification par la loi du 22 décembre 1995 et antérieure à sa modification par la loi du 30 décembre 2001, 103 et 107bis, §1^{er}, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;

- article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

- articles 10, dans la version antérieure à sa modification par la réforme constitutionnelle du 21 février 2002, et 11 de la Constitution coordonnée le 17 février 1994.

Décisions et motifs critiqués

Statuant par la décision attaquée sur la demande de la demanderesse, la cour du travail a déclaré l'appel de la demanderesse recevable mais non fondé et l'appel incident de la défenderesse recevable et partiellement fondé. La cour du travail a annulé le jugement rendu le 10 mai 2001 par le tribunal du travail, en tant qu'il fixe le montant de l'indemnité forfaitaire à la somme de 650.544 francs (16.126,56 euros). Statuant à nouveau, la cour du travail a condamné la défenderesse à payer une indemnité forfaitaire de

15.406,43 euros, sous déduction des retenues légales pour la sécurité sociale et le précompte professionnel dans la mesure où elles sont dues et avec majoration du montant net des intérêts judiciaires. La cour du travail a confirmé le jugement du 10 mai 2001 pour le surplus, c'est-à-dire en ce qu'il a décidé que la défenderesse n'est pas redevable d'une indemnité de congé complémentaire au bénéfice de la demanderesse. La cour du travail a fondé ces décisions notamment sur les motifs suivants :

« 2. Appréciation

2.1. L'indemnité de congé :

Les parties ne contestent pas que (la demanderesse) a réduit ses prestations de moitié depuis le 1^{er} octobre 1998 en application d'un droit accordé par convention collective de travail, conformément à l'article 102, §1^{er}, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (ci-après : la loi du 22 janvier 1985).

Il ressort de sa lettre du 8 juin 1998 qu'elle avait l'intention de faire usage de son droit pour une période indéterminée.

Les parties ne contestent pas davantage que (la défenderesse) paye depuis le 1^{er} octobre 1998 une rémunération réduite à concurrence des prestations de travail effectuées.

Aucun élément du dossier ne permet de conclure qu'il a été mis fin à la réduction des prestations de travail avant la notification du congé suivie du licenciement avec effet immédiat, que ce soit par une convention ou par un acte unilatéral émanant de (la demanderesse).

Ainsi, au moment de la notification du congé et du licenciement avec effet immédiat, (la demanderesse) faisait encore partie du groupe des travailleurs visés à l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985 qui a réduit ses prestations de travail conformément à l'article 102 de la même loi.

L'article 103 précité prévoit pour ces travailleurs un régime de préavis et d'indemnité de congé à observer par l'employeur, qui déroge aux articles 82 et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'article 103 de la loi du 22 janvier 1985, tel qu'il est applicable en l'espèce, dispose :

'En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, le délai de préavis notifié au travailleur qui a réduit ses prestations conformément à l'article 102 et 102bis, sera calculé comme s'il n'avait pas réduit ses prestations. Il faut également tenir compte de ce même délai de préavis pour déterminer l'indemnité prévue à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978'.

Ainsi, le régime dérogatoire vise uniquement le calcul du délai de préavis à observer par l'employeur et, en conséquence, le délai de préavis sur la base duquel l'indemnité de congé doit être calculée.

Cet article ne contient aucune disposition concernant l'importance et la composition de la rémunération annuelle servant de base au calcul de l'indemnité de congé correspondante, de sorte qu'à cet égard, il y a lieu d'appliquer les règles concernant le contrat de travail 'de droit commun', c'est-à-dire l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il ne ressort pas uniquement du texte de l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985 mais aussi des travaux préparatoires de cette loi que le législateur n'avait aucunement l'intention d'instaurer un régime particulier et dérogatoire quant à l'importance et à la composition de la rémunération annuelle de base à prendre en considération lors du calcul de l'indemnité de congé.

Il est utile de se référer à cet égard au rapport fait au Sénat au nom de la commission des affaires sociales relativement au projet de loi de redressement contenant des dispositions sociales (...), qui précise :

'Un membre demande si on peut conclure de cet article que si le salaire à temps plein est de 40.000 francs par mois et le délai couvert par l'indemnité de rupture de sept mois, l'employeur paiera 280.000 francs ? Le Ministre fait observer que l'intention du Gouvernement n'a été que de tenir compte, pour le

calcul de la durée de la période de préavis (et de l'indemnité compensatoire correspondante), d'une occupation fictive à temps plein. Ceci signifie que dans l'exemple donné, l'indemnité de préavis sera égale à la rémunération en cours du travailleur occupé à temps partiel multiplié par sept mois'.

L'allégation de (la demanderesse) que la réponse du ministre manque de clarté et permet également l'interprétation que l'intention du législateur était de conférer au travailleur intéressé, par la voie de l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985, le droit au paiement d'une indemnité de congé calculée sur la base d'une rémunération fictive à temps plein, est par trop ingénieuse et manifestement erronée.

Par ailleurs, il ressort également d'emblée de la réponse du ministre que les travaux préparatoires de la loi du 22 janvier 1985 sont fondés sur l'hypothèse que, sans l'initiative législative, il y aurait lieu de prendre en considération, tant pour le calcul du délai de préavis ordinaire à observer par l'employeur que pour le calcul de l'indemnité de congé correspondante, la rémunération effectivement perçue à ce moment par le travailleur intéressé dans le cadre de son occupation à temps partiel.

Si le législateur avait voulu une autre interprétation des articles 82 et 39 de la loi du 3 juillet 1978, l'insertion de l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985 aurait été parfaitement inutile.

Il y a lieu de constater, bien que, de toute évidence, cette constatation ne soit pas déterminante en l'espèce, que l'actuel ministre de l'Emploi et du Travail se ralliait encore en 2002 à cette opinion, ainsi qu'il ressort de sa réponse à une question parlementaire du sénateur Erdman. (...)

L'interprétation opposée que (la demanderesse) tente à nouveau de donner à la réponse du ministre est manifestement erronée.

La (cour du travail) constate que les parties ne contestent pas que le délai de préavis à observer par (la défenderesse) est de 24 mois, de sorte que le préavis notifié est suffisant.

Les parties ne contestent pas davantage que (la demanderesse) qui a été licenciée avec effet immédiat le 30 septembre 1999, c'est-à-dire au cours du

délai de préavis et sans motif grave, a droit au paiement d'une indemnité de congé correspondant à la partie du délai de préavis restant à courir.

Subsiste la question du montant de la rémunération annuelle servant de base au calcul de cette indemnité de congé.

Conformément à l'article 39, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur qui met fin à un contrat de travail à durée indéterminée sans motif grave ou sans préavis est tenu de payer au travailleur une indemnité de congé égale à la rémunération en cours correspondant au délai de préavis (restant à courir).

La Cour de cassation a considéré avec pertinence en son arrêt du 16 novembre 1992, cité par (la demanderesse), qu'il ressort de cette disposition que le droit du travailleur licencié à l'indemnité de congé naît dès que le congé est donné sans préavis et sans motif grave et que le montant de cette indemnité est calculé en tenant compte de la rémunération à laquelle le travailleur a droit sur la base du contrat de travail qui le lie au jour du licenciement et que cette disposition légale ne pose pas comme condition que l'exécution du contrat ait déjà pris cours au moment de la résiliation.

Ces considérations, correctes en soi, ne sont toutefois pas de nature à confirmer la thèse de (la demanderesse).

En effet, au moment de son licenciement, (la demanderesse) était liée à l'égard de (la défenderesse) par un contrat de travail en vertu duquel, à ce moment, elle ne pouvait prétendre qu'au paiement d'une rémunération réduite à concurrence des prestations de travail effectuées.

C'est en vain que (la demanderesse) fait une distinction, quelque peu artificielle, entre les travailleurs qui ne peuvent réduire leurs prestations de travail qu'avec l'assentiment de l'employeur et concluent à cet égard un contrat individuel avec celui-ci et les travailleurs qui, comme (la demanderesse), bénéficient en vertu d'une convention collective de travail (ou d'une disposition légale) du droit à une réduction des prestations de travail que l'employeur ne peut refuser.

En effet, dans les deux cas, les conditions de travail originaires convenues entre l'employeur et le travailleur, telles que notamment la durée du

travail et la rémunération correspondante, sont modifiées pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée.

Il importe aussi peu de savoir comment il a été procédé à la modification des conditions de travail originaires et comment la modification et ses effets ont été qualifiés que de savoir si cette modification a fait ou aurait dû faire l'objet d'un nouveau contrat de travail écrit comme il est prescrit à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978.

A toutes fins utiles, il y a lieu de relever que la décision unilatérale de (la demanderesse) de réduire ses prestations de travail de moitié a obligé les parties à conclure un nouvel accord quant à l'horaire de travail à respecter à partir du 1^{er} octobre 1998, de sorte qu'il existe un nouveau contrat concernant la durée du travail, ce qui n'est pas contesté en soi et est par ailleurs confirmé par la lettre du 23 septembre 1998 par laquelle (la demanderesse) sollicite un entretien en vue de négocier ses futures prestations et son futur horaire.

La question de savoir si, en l'espèce, (la demanderesse) avait le droit de mettre unilatéralement et immédiatement fin au nouveau régime de travail n'est pas davantage pertinente, dès lors que, comme il a été dit précédemment, il n'est pas contesté qu'au moment du licenciement, il n'avait pas été mis fin au nouveau régime de travail et qu'en conséquence, les conditions de travail modifiées à partir du 1^{er} octobre 1998 étaient applicables à ce moment.

La (cour du travail) tient à relever à cet égard que, contrairement à la suspension de l'exécution du contrat de travail en application des articles 100, alinéa 1^{er}, et 100bis de la loi du 22 janvier 1985, la réduction des prestations de travail en application des articles 102, §1^{er}, et 102bis de la même loi ne suspend pas le congé donné par l'employeur (comp. article 101bis de la loi du 22 janvier 1985).

Ainsi, contrairement au travailleur en interruption de carrière « complète » ou en incapacité de travail, le travailleur qui a réduit ses prestations de travail n'est pas nécessairement occupé à nouveau à temps plein et ne perçoit pas nécessairement à nouveau la rémunération complète correspondante pendant le délai de préavis.

En conséquence, les considérations pertinentes de l'arrêt du 6 septembre 1982 de la Cour de cassation (...) relatives à l'indemnité de congé due en cas de licenciement au cours d'une période d'incapacité de travail ne peuvent être appliquées par analogie en l'espèce dès lors que l'indemnité de congé réclamée ne sert pas à indemniser (la demanderesse) de la perte, à la suite de son licenciement, du droit à la reprise d'une occupation à temps plein à l'expiration de la période de réduction des prestations de travail, aux conditions salariales valables à ce moment.

Les autres comparaisons et arguments développés à cet égard par (la demanderesse) ne sont pas davantage pertinents et ne sont pas de nature à mettre en cause les considérations et les décisions précitées.

En conséquence, (la demanderesse) a droit au seul paiement d'une indemnité de congé dont le montant est calculé sur la base de la rémunération et des avantages auxquels elle avait droit en vertu de son contrat de travail au moment du licenciement avec effet immédiat et non sur la base de l'hypothétique rémunération complète qu'elle percevrait si elle n'avait pas réduit ses prestations de travail.

Conformément aux règles de droit commun en matière de preuve, il incombe à (la demanderesse) de prouver qu'elle a droit à une indemnité de congé supérieure à l'indemnité de congé qui lui a été accordée.

Il n'est pas contesté que (la défenderesse) a payé une indemnité de congé de 2.536.045 francs qui correspond à la partie du délai de préavis restant à courir, c'est-à-dire à 22 mois, calculée sur la base d'une rémunération annuelle de 1.383.297 francs.

Il incombe à (la demanderesse), si elle persiste à réclamer une indemnité de congé plus importante, d'apporter la preuve que la rémunération annuelle de base est supérieure à la somme de 1.383.297 francs.

Or, il résulte du fait que seuls entrent en ligne de compte les rémunérations et les avantages auxquels (la demanderesse) pouvait prétendre dans le cadre de son occupation à temps partiel et du fait que l'allocation compensatoire portant sur les jours de congé extralégaux ne peut être considérée comme un avantage rémunérateur que la rémunération annuelle

de base à prendre en considération est certainement inférieure à la somme de 1.383.297 francs.

(En effet, il n'apparaît pas que l'allocation compensatoire portant sur les jours de congé extralégaux est supérieure à la rémunération ordinaire de sorte que, de toute évidence, (la demanderesse) ne bénéficie pas de cet avantage rémunérateur supplémentaire).

Le seul avantage évaluable en argent dont (la demanderesse) bénéficie en vertu de son droit à l'interruption de carrière susceptible d'être considéré comme un avantage (rémunérateur) au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, est la prime dite GIB LBO (interruption de carrière) qui a été effectivement payée et prise en considération lors du calcul de l'indemnité de congé.

L'allégation de (la demanderesse) suivant laquelle le droit de réduire ses prestations de travail de moitié correspondrait à un avantage d'une valeur pécuniaire égale au prix qui est payé lorsque l'avantage n'est pas acquis, est totalement dénuée de fondement.

Il s'ensuit que c'est à bon droit que la demande en paiement d'une indemnité de congé complémentaire a été rejetée et qu'en conséquence, l'appel n'est pas fondé »,

et

« 2.2. L'indemnité forfaitaire :

(...)

C'est à bon droit qu'une indemnité forfaitaire a été accordée à (la demanderesse) dès lors que (...) il n'est pas établi qu'elle a été licenciée pour un motif suffisant au sens de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985.

Pour le calcul de cette indemnité, il y a lieu d'entendre par 'rémunération', la rémunération et les avantages acquis en vertu du contrat de travail.

Les motifs pour lesquels le premier juge a alloué une indemnité de 650.544 francs (6 x 108.424 francs) ne sont pas clairs.

Le premier juge a limité sa motivation aux considérations suivantes : 'Le calcul par la partie défenderesse de cette rémunération de base n'est pas sérieusement contesté, sauf en tant que la partie demanderesse soutient qu'il y a lieu de tenir compte de la rémunération et des primes et indemnités portant sur un horaire à temps plein'.

Un examen révèle toutefois qu'en première instance déjà, (la défenderesse) à allégué qu'il y avait lieu, en ordre principal, de limiter l'indemnité à six mois de rémunération et, en ordre subsidiaire, de calculer l'indemnité sur la base d'une rémunération annuelle de 1.242.989 francs, soit une rémunération mensuelle de 103.582 francs.

En outre, la contestation entre les parties ne peut être réduite à la prise en compte de la réduction des prestations de travail, mais concerne aussi l'admission et l'importance de certains avantages.

Conformément aux règles de droit commun en matière de preuve, il incombe à (la demanderesse) d'apporter la preuve de l'existence et de l'importance des rémunérations et avantages sur la base desquels elle fonde le calcul de l'indemnité qui lui est due.

Comme il a été exposé sous le point 2.1, c'est à tort que (la demanderesse) prend en compte une rémunération et des avantages acquis en vertu d'un hypothétique contrat de travail à temps plein et c'est également à tort qu'elle tient compte de l'avantage des jours de congé extralégaux.

Pour le surplus, (la cour du travail) constate que (la demanderesse) se borne à se référer à un fax (...) envoyé par (la défenderesse) et contenant un calcul détaillé de l'indemnité de congé accordée.

(La cour du travail) constate que (la demanderesse) ne conteste pas du tout qu'elle a uniquement perçu les sommes et avantages relevés dans les conclusions de (la défenderesse).

Le fait que, comme il ressort du fax précité, (la défenderesse) a calculé l'indemnité de congé accordée, erronément ou non, sur la base d'une rémunération annuelle de base plus importante ne suffit pas à conclure que les sommes mentionnées doivent être prises en considération pour le calcul de l'indemnité forfaitaire visée à l'article 101.

Dès lors que (la demanderesse) n'a pas précisé les motifs pour lesquels la rémunération en cours et les avantages acquis en vertu du contrat de travail seraient supérieurs à la somme de 1.242.989 francs admise par (la défenderesse) ni, a fortiori, apporté cette preuve, seule la somme de 621.494 francs ou 15.406,43 euros peut être accordée ».

Griefs

L'article 102, §1^{er}, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, ci-après la loi du 22 janvier 1985, tel qu'il est applicable en l'espèce, dispose qu'une indemnité est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein ou qui demande l'application d'une convention collective de travail prévoyant un régime semblable ou qui fait appel aux dispositions de l'article 102bis. Cet accord doit être établi par écrit conformément aux dispositions applicables en matière de contrat de travail à temps partiel.

En vertu de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1^{er}, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave ou pour motif suffisant et ce, à partir du jour de l'accord ou du jour de la demande jusqu'à trois mois après la fin de la suspension de la réduction des prestations de travail.

En vertu de l'article 107bis, §1^{er}, de la loi du 22 janvier 1985, le travailleur qui a épuisé toutes les possibilités légales de réduire ses prestations de travail prévues à l'article 102 de la loi a le droit, pour la période consécutive à la période de réduction de ses prestations de travail, de passer à un contrat de travail à temps partiel qui prévoit le même régime de travail que celui qui s'appliquait au travailleur pendant la période de réduction de ses prestations de travail en application de l'article 102 de la loi.

Il suit du rapprochement de ces dispositions que le contrat de travail à temps plein en vigueur au moment de la demande de réduction des prestations

de travail ne prend pas fin ou n'est pas définitivement remplacé au moment de la réduction du temps de travail mais que les prestations de travail originaires prévues sont réduites conformément à l'accord conclu en application des règles relatives au contrat de travail à temps partiel et qu'à l'expiration de la période de réduction des prestations de travail, le contrat de travail original reprend ses effets de plein droit.

Il s'ensuit qu'à l'expiration de la période de réduction des prestations de travail, l'employeur et le travailleur reprennent leurs anciennes obligations réciproques et que la rémunération des prestations de travail reprises est fixée à nouveau dans le respect des lois et conventions applicables tant au moment de la reprise des prestations de travail qu'avant la réduction de celles-ci.

1.1. Première branche

Aux termes de l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985, en cas de résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, le délai de préavis notifié au travailleur qui a réduit ses prestations conformément à l'article 102 sera calculé comme s'il n'avait pas réduit ses prestations. Il faut également tenir compte de ce même délai de préavis pour déterminer l'indemnité prévue à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, abrégée ci-après la loi du 3 juillet 1978.

Conformément à l'article 39, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, la partie qui résilie un contrat conclu pour une durée indéterminée sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis requis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. Il y a lieu d'entendre par la rémunération en cours, la rémunération à laquelle l'employé peut prétendre à l'expiration de son contrat en vertu des stipulations du contrat de travail en vigueur au moment de la résiliation.

L'objectif de cette indemnité de congé est d'indemniser forfaitairement tous les dommages qui résultent de la résiliation illicite du contrat de travail. En cas de résiliation irrégulière du contrat de travail par l'employeur au cours

d'une période de réduction des prestations de travail au sens de l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985, l'indemnité de congé a également pour but d'indemniser le travailleur pour la perte, à l'expiration de la période de réduction des prestations de travail, du droit à la reprise du travail aux conditions salariales applicables à ce moment aux prestations de travail non réduites.

Ainsi, en vertu de la loi, l'indemnité de congé doit être calculée dans ce cas sur la base de la rémunération à laquelle, s'il n'avait pas réduit temporairement ses prestations de travail, le travailleur pourrait prétendre au moment du licenciement en vertu du contrat de travail originnaire non résilié.

La cour du travail a constaté que les parties ne contestent pas que la demanderesse a réduit ses prestations de moitié depuis le 1er octobre 1998 en application d'un droit accordé par convention collective de travail, conformément à l'article 102, §1^{er}, de la loi du 22 janvier 1985, que, le 26 juillet 1999, la défenderesse a notifié à la demanderesse un préavis de 24 mois prenant cours le 1er août 1999, et que, le 30 septembre 1999, c'est-à-dire au cours du délai de préavis notifié, la demanderesse a été licenciée, avec effet immédiat, sans motif grave (...).

La cour du travail a également constaté que les parties ne contestent pas que le délai de préavis à observer par la défenderesse était de 24 mois, de sorte que le préavis notifié est suffisant et qu'elles ne contestent pas que la demanderesse, licenciée avec effet immédiat le 30 septembre 1999, c'est-à-dire au cours du délai de préavis et sans motif grave, a droit au paiement d'une indemnité de congé correspondant à la partie du délai de préavis restant à courir.

En décidant que la demanderesse a droit au seul paiement d'une indemnité de congé dont le montant est calculé sur la base de la rémunération et des avantages auxquels, en vertu de son contrat de travail, elle avait droit au moment du licenciement avec effet immédiat et non sur la base de l'hypothétique rémunération complète qu'elle percevrait si elle n'avait pas réduit ses prestations de travail, la cour du travail viole les articles 39 de loi

du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 101, 102, 103 et 107, §1^{er}, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

La cour du travail n'a pas décidé légalement que c'est à bon droit que la demande en paiement d'une indemnité de congé complémentaire a été rejetée et, en conséquence, n'a pas légalement déclaré l'appel non fondé (violation de toutes les dispositions légales citées en tête du moyen, à l'exception des articles 10 et 11 de la Constitution).

1.2. Seconde branche

1.2. 1. Premier rameau

En vertu de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, tel qu'il est applicable en l'espèce, lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1^{er}, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant. Cette interdiction prend cours au jour de l'accord et prend fin trois mois après la fin de la réduction des prestations de travail.

Le sixième alinéa du même article 101 dispose que l'employeur qui, malgré les dispositions précitées, résilie le contrat de travail sans motif grave ou sans motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

La cour du travail a constaté qu'il n'est pas établi que la demanderesse a été licenciée pour un motif suffisant au sens de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 et que c'est à bon droit qu'une indemnité forfaitaire égale à six mois lui a été accordée (...).

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité forfaitaire est la rémunération qui sert également de base au calcul de l'indemnité de congé. Le droit à l'indemnité forfaitaire naît au moment du

licenciement sans motif grave ou suffisant. La réduction des prestations de travail maintient le contrat de travail originaire qui reprend ses effets de plein droit à l'expiration de la période de réduction des prestations, l'indemnité forfaitaire doit être calculée sur la base de la rémunération à laquelle, s'il n'avait pas réduit temporairement ses prestations de travail, le travailleur pourrait prétendre au moment du licenciement en vertu du contrat de travail originaire non résilié, ainsi qu'il a été exposé à la première branche du moyen.

Ainsi, la cour du travail n'a pas décidé légalement que c'est à tort que, pour le calcul de l'indemnité de congé forfaitaire, la demanderesse a tenu compte de l'hypothétique rémunération complète et des avantages qu'elle percevait en vertu de ce contrat de travail.

La cour du travail n'a pas légalement déclaré que l'appel est non fondé et l'appel incident partiellement fondé et elle n'a pas légalement condamné la défenderesse à payer une indemnité forfaitaire de 15.406,43 euros, sous déduction des retenues légales pour la sécurité sociale et le précompte professionnel dans la mesure où elles sont dues et avec majoration du montant net à concurrence des intérêts judiciaires (violation de toutes les dispositions légales citées en tête du moyen, à l'exception des articles 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 10 et 11 de la Constitution).

1.2. 2. Second rameau

Dans l'hypothèse où il serait admis qu'au cours d'une période de réduction des prestations de travail, l'indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération due à la fin de l'occupation en application du sixième alinéa de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 doit être calculée sur la base de la rémunération réduite à concurrence des prestations réduites effectuées, l'application conjointe des articles 101 et 102 de la loi du 22 janvier 1985 donne lieu à un traitement inégal et à une discrimination entre les travailleurs qui sont licenciés alors qu'ils bénéficient effectivement d'une réduction de leurs prestations de travail et les travailleurs également protégés en cas de licenciement par l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 mais ne bénéficiant

pas encore effectivement ou ne bénéficiant plus de la réduction de leurs prestations de travail.

L'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 protège les travailleurs qui ont réduit leurs prestations de travail en application de l'article 102 de la même loi contre tout acte par lequel l'employeur tend à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf s'il y a motif grave ou motif suffisant. Cette protection en matière de licenciement prend ses effets au jour de l'accord ou au jour de la demande et prend fin trois mois après l'expiration de la période de réduction des prestations de travail. L'employeur qui viole cette interdiction de licencier est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de résiliation du contrat de travail.

Si le congé sans motif grave ou sans motif suffisant est donné au cours de la période entre le jour de l'accord ou le jour de la demande de réduction des prestations de travail et la période de la réduction effective des prestations de travail ou au cours de la période de trois mois après l'expiration de la période de réduction des prestations de travail, le travailleur a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.

Si le congé sans motif grave ou sans motif suffisant est donné au cours de la période de la réduction effective des prestations de travail, le travailleur a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération calculée, dans cette dernière hypothèse, sur la base de la rémunération due suite aux prestations de travail effectuées.

Dans l'hypothèse où il serait admis qu'au cours d'une période de réduction des prestations de travail, l'indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération due à la fin de l'occupation en application du sixième alinéa de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 doit être calculée sur la base de la rémunération réduite à concurrence des prestations de travail effectuées, le groupe des travailleurs protégés dont le régime de réduction de prestations est effectivement entré en vigueur est traité inégalement et est discriminé par rapport au groupe des travailleurs protégés qui, ayant obtenu l'accord requis,

est dans l'attente de l'entrée en vigueur effective du régime de réduction des prestations ou est dans la période des trois mois suivant l'expiration de la période de réduction des prestations de travail.

La cour du travail n'a pas légalement décidé que c'est à tort que la demanderesse a pris en compte une rémunération et des avantages acquis en vertu d'un hypothétique contrat de travail à temps plein, en conséquence, elle n'a pas légalement déclaré l'appel non fondé et l'appel incident partiellement fondé et elle n'a pas légalement condamné la défenderesse à payer une indemnité forfaitaire de 15.406,43 euros, sous déduction des retenues légales pour la sécurité sociale et le précompte professionnel dans la mesure où elles sont dues et avec majoration du montant net à concurrence des intérêts judiciaires (violation de toutes les dispositions légales citées en tête du moyen, à l'exception de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

L'article 26, §1er, 3°, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage dispose que la Cour d'arbitrage statue, à titre préjudiciel, par voie d'arrêt, sur les questions relatives à la violation, notamment des articles 10 et 11 de la Constitution, par une loi, un décret ou une règle visée à l'article 134 de la Constitution.

En conséquence, la demanderesse demande que, surseyant à statuer dans l'attente d'une réponse, la Cour pose à la Cour d'arbitrage la question préjudicielle suivante :

« L'application conjointe des articles 101 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales viole-t-elle les articles 10 et 11 de la Constitution coordonnée en tant qu'elle est interprétée en ce qu'en vertu de ces dispositions, le travailleur qui bénéficie de la protection en matière de licenciement prévue à l'article 101 de la loi précitée et qui est licencié sans motif grave ou sans motif suffisant avant ou immédiatement après la période de réduction des prestations de travail, a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail alors que le travailleur qui bénéficie de la protection en matière de licenciement prévue à l'article 101 de

la loi précitée et qui est licencié sans motif grave ou sans motif suffisant au cours de la période de réduction des prestations de travail, a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération calculée sur la base des prestations de travail réduites ? »

2. Second moyen

Dispositions légales violées

- article 101, dans la version postérieure à sa modification par la loi du 13 février 1998 et antérieure à sa modification par la loi du 23 décembre 2001, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;

- articles 5, 702, 3°, 870 et 1057, 7°, du Code judiciaire ;

- articles 1153, plus spécialement alinéas 1^{er}, 2 et 3, et 1315 du Code civil ;

- articles 2, dans la version antérieure à sa modification par la loi du 22 mai 2001, et 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ;

- principe général du droit suivant lequel le juge est censé connaître la loi et appliquer celle-ci aux faits régulièrement soumis à son appréciation ;

- principes généraux du droit relatifs à la fonction du juge.

Décisions et motifs critiqués

Statuant par la décision attaquée sur la demande de la demanderesse, la cour du travail a déclaré l'appel de la demanderesse recevable mais non fondé et l'appel incident de la défenderesse recevable et partiellement fondé. La cour du travail a annulé le jugement rendu le 10 mai 2001 par le tribunal

du travail, en tant qu'il fixe le montant de l'indemnité forfaitaire à la somme de 650.544 francs (16.126,56 euros). Statuant à nouveau, la cour du travail a condamné la défenderesse à payer une indemnité forfaitaire de 15.406,43 euros, sous déduction des retenues légales pour la sécurité sociale et le précompte professionnel dans la mesure où elles sont dues et avec majoration du montant net à concurrence des intérêts judiciaires. La cour du travail a confirmé le jugement du 10 mai 2001 pour le surplus. La cour du travail a fondé ces décisions notamment sur les motifs suivants :

« 2.3. Les intérêts :

En ce qui concerne ce chef de la demande originale, (la demanderesse) se borne à réitérer sa demande initiale sans exposer ses moyens sur ce point, notamment sans préciser ni, à plus forte raison, prouver que les intérêts de retard ou les intérêts compensatoires sur la somme brute réclamée sont dus à partir du 30 septembre 1999 ».

Griefs

2. 1. Première branche

1. L'article 702, 3°, du Code judiciaire dispose que l'exploit de citation contient l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande. Les termes « exposé sommaire des moyens » visent non les règles de droit mais les éléments de fait sur lesquels la demande est fondée.

L'article 1057, 7°, du même code dispose que l'acte d'appel contient l'énonciation des griefs. Pour satisfaire à cette obligation, il est nécessaire mais suffisant que la partie appelante expose les moyens qu'elle invoque à l'égard de la décision attaquée d'une manière suffisamment explicite que pour permettre à la partie intimée de préparer ses conclusions et au juge d'apprécier la portée de la demande, à l'exception toutefois des moyens qui sous-tendent les griefs.

En vertu de l'article 1153, alinéa 1^{er}, du Code civil, dans les obligations qui se bornent au paiement d'une certaine somme, les dommages et intérêts résultant du retard dans l'exécution ne consistent jamais que dans les intérêts légaux, dits intérêts de retard ou moratoires. Le deuxième alinéa de ce même article énonce que ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte. Conformément au troisième alinéa du même article, les intérêts sont dus à partir du jour de la sommation de payer, excepté dans le cas où la loi les fait courir de plein droit.

L'article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, abrégée ci-après la loi du 12 avril 1965, dispose que la rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité. Conformément à l'article 2 de la même loi, il y a lieu d'entendre par rémunération, entre autre le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

L'indemnité forfaitaire dont le travailleur qui a réduit ses prestations de travail et est licencié sans motif grave ou sans motif suffisant bénéficie en vertu de l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, abrégée ci-après la loi du 22 janvier 1985, est une somme d'argent à laquelle le travailleur a droit à charge de l'employeur à la suite de ce licenciement. Ainsi, l'indemnité visée à l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 est une rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 qui, conformément à l'article 10 de la même loi, porte intérêt de plein droit.

Ces intérêts étant des intérêts de retard, la partie préjudiciée ne doit justifier d'aucune perte pour y avoir droit : il suffit qu'elle les réclame.

2. La demanderesse a demandé une « indemnité pour interruption de carrière », « à majorer des intérêts de retard, à tout le moins des intérêts compensatoires à partir du 30 septembre 1999 et des intérêts judiciaires à partir de la date de la citation » (...).

En mentionnant, dans la citation introductive, l'interruption de carrière à temps partiel dont elle bénéficiait et la résiliation par la défenderesse de son

contrat de travail à la date du 30 septembre 1999 et en réclamant par ces motifs, une « indemnité pour interruption de carrière » majorée des intérêts de retard, à tout le moins des intérêts compensatoires à partir du 30 septembre 1999, la demanderesse a exposé sommairement ses moyens.

En demandant, dans son acte d'appel et dans les conclusions d'appel précitées, après avoir à nouveau mentionné la résiliation par la défenderesse de son contrat de travail avec effet immédiat à la date du 30 septembre 1999, l'annulation complète du jugement du premier juge en tant qu'il allouait les intérêts légaux sur le montant net exigible de l'indemnité à partir du 27 janvier 2000 et en demandant les intérêts de retard, à tout le moins les intérêts moratoires, à partir du 30 septembre 1999 sur l'indemnité complète, c'est-à-dire sur le montant brut de l'indemnité, la demanderesse a énoncé ses griefs contre la décision attaquée d'une manière suffisamment explicite.

En réclamant les intérêts de retard sur les montants bruts, la demanderesse a réclamé, a fortiori, les intérêts sur les montants nets correspondants.

La cour du travail a constaté que le contrat de travail a immédiatement pris fin le 30 septembre 1999 (...) et qu'il n'est pas établi que la demanderesse a été licenciée pour un motif suffisant au sens de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, de sorte que c'est à bon droit qu'une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération (lui) a été accordée (...).

Dès lors que, suivant les constatations de la cour du travail, la demanderesse a droit à une indemnité forfaitaire en vertu de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 en raison du non-respect par la défenderesse de l'interdiction de licencier prévue à cette disposition et qu'elle a explicitement réclamé les intérêts de retard sur cette somme, la cour du travail était tenue d'allouer ces intérêts.

En considérant qu'en ce qui concerne ce chef de la demande originale, la demanderesse se borne à réitérer sa demande initiale sans exposer ses moyens sur ce point, notamment sans préciser ni, à plus forte raison, prouver que les intérêts de retard ou les intérêts compensatoires sont dus à partir du 30 septembre 1999 sur la somme brute réclamée et en condamnant la

défenderesse à payer les seuls intérêts judiciaires sur la somme nette de l'indemnité forfaitaire accordée, la cour du travail viole les articles 702, 3°, 1057, 7°, du Code judiciaire, 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, 1153 du Code civil, 2 et 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

(...)

III La décision de la Cour

Sur le premier moyen :

Quant à la première branche :

1. Conformément à l'article 39, §1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Aux termes du second alinéa de cette même disposition légale, l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

2. En vertu de l'article 102, §1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, tel qu'il est applicable en l'espèce, une indemnité est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'une fraction du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein ou qui demande l'application d'une convention collective de travail prévoyant un régime semblable.

Conformément à l'article 101, alinéa 1^{er}, de la même loi, tel qu'il est applicable en l'espèce, lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ou pour un motif suffisant.

L'article 103 de la même loi dispose qu'en cas de résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, le délai de préavis notifié au travailleur qui a réduit ses prestations conformément à l'article 102 sera calculé comme s'il n'avait pas réduit ses prestations.

Cette disposition légale prévoit qu'il faut également tenir compte de ce même délai de préavis pour déterminer l'indemnité prévue à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

3. Il suit du rapprochement de ces dispositions légales que le travailleur occupé sous un régime de prestations de travail réduites qui est licencié par un acte unilatéral de l'employeur peut prétendre à un délai de préavis dont la durée est fixée comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail.

En revanche, aucune dérogation au calcul de l'indemnité prévue à l'article 39, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 n'a été prévue, de sorte que l'indemnité de congé due à un travailleur occupé sous un régime de prestations de travail réduites licencié par un acte unilatéral de l'employeur, doit être calculée sur la base de la rémunération à laquelle le travailleur a effectivement droit au moment de la notification de la résiliation du contrat de travail.

La circonstance qu'en principe, le travailleur peut reprendre une occupation à temps plein à l'expiration de la période de réduction des prestations de travail et qu'il est privé de cette possibilité à la suite de la résiliation unilatérale de son contrat par son employeur, est sans incidence.

4. Le moyen, en cette branche, manque en droit.

Quant à la seconde branche :**Quant au premier rameau :**

5. L'article 101, alinéa 6, de la loi du 22 janvier 1985, tel qu'il est applicable en l'espèce, dispose que l'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1^{er}, résilie le contrat de travail sans motif grave ou sans motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

6. Par les motifs énoncés en réponse au moyen, en sa première branche, aucune dérogation au calcul de l'indemnité forfaitaire visée à l'article 101, alinéa 6, n'a été prévue, de sorte que cette indemnité doit également être calculée sur la base de la rémunération à laquelle le travailleur a effectivement droit au moment de la notification de la résiliation du contrat de travail.

7. Le moyen, en ce premier rameau, manque en droit.

Quant au second rameau :

8. Le moyen, en ce rameau, fait valoir qu'il y a discrimination entre, d'une part, les travailleurs qui ont effectivement réduit leurs prestations de travail et, d'autre part, les travailleurs qui ont demandé une réduction de leurs prestations de travail ou qui ont repris leur occupation à temps plein depuis moins de trois mois, dès lors qu'en cas de licenciement sans motif grave ou sans motif suffisant, les premiers travailleurs ont droit à une indemnité forfaitaire calculée sur la base de la rémunération réduite à concurrence des prestations de travail effectuées alors que les seconds travailleurs ont droit à une indemnité forfaitaire calculée sur la base de la rémunération correspondant à une occupation à temps plein.

Ainsi, le moyen, en ce rameau, est fondé sur la thèse que les deux groupes de travailleurs qui bénéficient de la protection en matière de licenciement prévue à l'article 101 se trouvent dans une même situation.

9. Or, les travailleurs qui, au moment du licenciement, ont effectivement réduit leurs prestations de travail perçoivent une rémunération réduite, alors que les travailleurs qui sont occupés à temps plein à ce moment, soit parce qu'ils sont dans l'attente de l'accord concernant la réduction de leurs prestations de travail soit parce qu'ils ont repris leur occupation à temps plein depuis moins de trois mois, perçoivent à ce même moment une rémunération complète.

Ainsi, le moyen, en ce rameau, est fondé sur l'hypothèse, erronée, que les deux groupes de travailleurs se trouvent dans une même situation quant à leur régime de licenciement et, en conséquence, manque en fait.

10. Par ces motifs, il n'y a pas lieu de poser à la Cour d'arbitrage la question préjudicielle proposée par la demanderesse.

Sur le second moyen :

Quant à la première branche :

Sur la fin de non-recevoir :

11. La défenderesse invoque l'irrecevabilité du moyen, en cette branche, par le motif que le moyen est nouveau.

12. L'article 10 de la loi du 12 avril 1965, aux termes duquel la rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité, est une disposition légale impérative prévue en faveur des travailleurs.

La violation d'une telle disposition peut être invoquée pour la première fois devant la Cour.

13. La fin de non-recevoir ne peut être accueillie.

Quant à la branche :

14. L'indemnité de protection prévue en cas de réduction des prestations de travail par l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, tel qu'il est applicable en l'espèce, constitue un avantage évaluable en argent dont le travailleur bénéficie à charge de son employeur lorsque celui-ci met fin au contrat de travail et, en conséquence, constitue une rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965.

Cette indemnité est exigible dès que l'employeur met fin au contrat de travail en violation des dispositions de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 précitée.

15. Aux termes de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965, la rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité.

16. L'arrêt condamne la défenderesse à payer les intérêts judiciaires sur le montant net de l'indemnité forfaitaire de 15.406,43 euros à partir de la date de la citation, c'est-à-dire à partir du 22 janvier 2000, et, en conséquence, n'alloue pas les intérêts à partir de la date du licenciement par la défenderesse, c'est-à-dire à partir du 30 septembre 1999, comme la demanderesse le demandait.

17. Ainsi, l'arrêt viole l'article 10 de la loi du 12 avril 1965, de sorte que, dans cette mesure, le moyen, en cette branche, est fondé.

Quant aux autres griefs :

18. Les autres griefs ne sauraient entraîner une cassation plus étendue.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué en tant qu'il n'alloue pas les intérêts de retard sur le montant net de l'indemnité de 15.406,43 euros à partir du 30 septembre 1999 et qu'il statue sur les dépens ;

Rejette le pourvoi pour le surplus ;

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

Condamne la demanderesse aux quatre cinquièmes des dépens.

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

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Bruxelles.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Robert Boes, président, les conseillers Ghislain Dhayer, Ghislain Londers, Eric Dirix et Eric Stassijns, et prononcé en audience publique du onze décembre deux mille six par le président de section Robert Boes, en présence de l'avocat général Anne De Raeve, avec l'assistance du greffier adjoint Johan Pafenols.

Traduction établie sous le contrôle du premier président Ghislain Londers et transcrite avec l'assistance du greffier Jacqueline Pigeolet.

Le greffier,

Le premier président,