

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.07.0015.F

B. N.,

demandeur en cassation,

représenté par Maître Jacqueline Oosterbosch, avocat à la Cour de cassation,
dont le cabinet est établi à Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait
élection de domicile,

contre

CONTINENTAL BENELUX, société anonyme dont le siège social est établi
à Herstal, Parc industriel des Hauts Sarts,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation,
dont le cabinet est établi à Gand, Driekoningenstraat, 3, où il est fait election de
domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre les arrêts rendus les 16 octobre 2003, 6 mai 2004 et 5 octobre 2006 par la cour du travail de Liège.

Le président Christian Storck a fait rapport.

L'avocat général Jean-Marie Genicot a conclu.

II. Les moyens de cassation

Le demandeur présente trois moyens libellés dans les termes suivants :

Premier moyen***Dispositions légales violées***

Articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil.

Décisions et motifs critiqués

Les arrêts attaqués des 16 octobre 2003 et 16 (lire : 6) mai 2004 décident que l'indemnité de rupture est réclamée « dans le cadre de la relation de travail basée sur le contrat de travail du 9 février 1987 », que, « dans le cadre de la présente procédure, aucune réclamation n'est formulée sur la base du contrat 'marocain' » du 23 décembre 1997 et que « les réclamations soumises à la cour [du travail] se fondent sur le contrat initial 'belge' », par leurs motifs considérés ici comme intégralement reproduits.

Griefs

Dans ses conclusions datées des 24 janvier et 16 juin 2003 déposées avant l'arrêt du 16 octobre 2003, le demandeur faisait valoir qu'il avait signé avec la défenderesse un « nouveau contrat », que cette convention relative au détachement « détermin[ait] les obligations respectives des parties » et

qu'« au vu des conditions du détachement et, partant, de la nouvelle affectation, il y avait lieu de prendre en considération l'attitude fautive de [la défenderesse] : - la durée du détachement n'a pas été respectée puisque le [demandeur] a été licencié après deux années ; - la [défenderesse] n'entend pas voir respecter maintenant les conditions liées au détachement », et il demandait une indemnité de préavis sur la base de la rémunération payée et des avantages acquis au moment du congé en vertu de la convention de détachement.

Le demandeur demandait ainsi, sans aucune confusion possible, le paiement de l'indemnité due en vertu de la rupture du contrat de détachement.

Les arrêts attaqués des 16 octobre 2003 et 6 novembre (lire : mai) 2004, qui considèrent que l'indemnité de rupture est réclamée sur la base du contrat initial signé le 9 février 1987, donnent des conclusions du demandeur une interprétation inconciliable avec leurs termes et méconnaissent, partant, la foi qui leur est due (violation des articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil).

Deuxième moyen

Dispositions légales violées

Articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil.

Décision et motifs critiqués

L'arrêt attaqué du 6 mai 2004 considère, sans être critiqué, que la clause relative à l'indemnité de rupture figurant dans le protocole transactionnel du 7 décembre 1999 est valable.

Il se fonde sur la considération de l'arrêt du 16 octobre 2003 selon laquelle le contrat de travail initial et le contrat de détachement ont chacun une existence propre, le contrat de travail initial n'étant que suspendu pendant le détachement au Maroc, et décide que, « à la suite de la rupture du contrat 'marocain', [le demandeur] a touché une somme 'englobant les indemnités de

préavis, de résiliation abusive et l'indemnité légale ainsi que tous les dommages et intérêts résultant de la résiliation abusive de son contrat de travail' » et que la convention sur l'indemnité de préavis visée au protocole additionnel ne concernait que le contrat « belge » et prévoyait un montant initial de rémunération de 5.100.000 francs devant être actualisé au 31 décembre 1999 pour tenir compte de l'ancienneté supplémentaire du demandeur « pour calculer l'indemnité de licenciement résultant de la rupture du contrat 'belge' ».

Cette décision est fondée sur tous les motifs de l'arrêt attaqué réputés ici intégralement reproduits et spécialement sur les motifs que « cette clause [relative à l'indemnité de licenciement] ne prévoit nullement que la rémunération gagnée en vertu du contrat 'marocain' devrait être cumulée avec la rémunération gagnée en vertu du contrat 'belge' pour calculer l'indemnité de rupture 'belge' ; [que], d'ailleurs, [le demandeur] a obtenu satisfaction en ce qui concerne ses prétentions résultant de la rupture du contrat 'marocain' ».

Griefs

Ainsi qu'il a été exposé [au premier] moyen considéré ici comme intégralement reproduit en ce qu'[il] se réfère aux conclusions du demandeur, celui-ci faisait valoir que la défenderesse avait rompu fautivement le « nouveau contrat » de détachement dès lors qu'il avait été licencié après deux années alors que le détachement était convenu pour trois ans. Il soutenait que la base de calcul de l'indemnité de licenciement, dont le protocole transactionnel du 7 décembre 1999 prévoyait qu'elle « sera[it] actualisée au 31 décembre 1999 pour tenir compte de l'ancienneté supplémentaire [du demandeur] et de son niveau actuel de rémunération (montant initial 5.100.000 francs) », était celle à laquelle il pouvait prétendre au moment de la rupture, soit celle payée en exécution de la convention du 23 décembre 1997 augmentée des avantages acquis en vertu dudit contrat.

La défenderesse soutenait quant à elle que, « à la suite de la conclusion de la convention de détachement, le 23 décembre 1997, deux contrats de

travail existaient donc simultanément : le contrat de travail originaire du 16 mars 1987 [...], suspendu pendant la durée du détachement, [et] la convention de détachement du 23 décembre 1997 », que ces deux contrats avaient été rompus simultanément et que le demandeur avait perçu deux indemnités, l'une concernant la rupture de la convention de détachement, soit une indemnité forfaitaire de départ d'un montant net de 478.091,85 dirhams, l'autre concernant la rupture du contrat de travail originaire, soit une indemnité de préavis d'un montant brut de 4.324.906 francs correspondant à l'indemnité prévue dans le protocole transactionnel, « soit un coût [pour la] société de 5.100.000 francs actualisé en fonction de l'ancienneté supplémentaire [du demandeur] (deux ans) et du niveau de rémunération dont il aurait bénéficié s'il était rentré en Belgique et avait repris son poste ».

La cour du travail était dès lors saisie par les parties de la question si, comme le soutenait le demandeur, le 7 décembre 1999, le contrat de détachement avait été rompu et une convention portant sur l'indemnité réparant cette rupture avait été prise ou si, comme le soutenait la défenderesse, la rupture concernait deux contrats distincts et la convention portant sur les conséquences de cette rupture visait à réparer distinctement la rupture du contrat de détachement et la rupture du contrat initial.

Première branche

La convention de détachement du 23 décembre 1997 formée par la lettre de la même date adressée par la défenderesse au demandeur et signée par les deux parties est rédigée comme suit :

« Faisant suite à nos entretiens, nous vous confirmons ce qui suit :

. A dater du 1^{er} janvier 1998, vous êtes transféré temporairement à Casablanca, en qualité de chef de production chez General Tire au Maroc ;

. Votre détachement aura une durée de trois ans ;

. Vous continuerez à faire partie de l'entité de Herstal pendant cette période. Par conséquent, la législation belge relative aux contrats de travail reste d'application à votre égard ;

. *Votre rémunération annuelle brute est à ce jour de 2.667.640 francs. A partir du 1^{er} janvier 1998, 50 p.c. de celle-ci, soit 1.333.820 francs, seront payés et déclarés en Belgique et répartis en quatorze paiements. Les 50 p.c. restants seront payés au Maroc par General Tire en douze mensualités de 28.870 dirhams ;*

Une indemnité d'expatriation de 15 p.c. du brut, soit 400.146 francs, sera payée par General Tire ;

Vos appointements seront revus après six mois d'activité en fonction des résultats ;

Augmentations générales : augmentation du coût de la vie (index) et application des augmentations décidées en Belgique sur le salaire brut [du demandeur] ;

. Vous êtes maintenu, pendant cette période, dans le système de sécurité sociale belge; les allocations familiales continueront par conséquent à être payées en Belgique ;

. Vous continuerez à faire partie du plan de pension extra-légale belge. Votre quote-part personnelle sera déduite de vos appointements nets en Belgique ;

. Vous êtes maintenu dans les assurances 'soins de santé' auprès de la compagnie Axa et 'invalidité' auprès de la société Winterthur ;

Comme convenu, General Tire prendra en charge :

. Votre déménagement : lors de votre départ, il vous sera remboursé par General Tire sur présentation de devis et justificatifs. Le retour sera remboursé selon le même principe par Uniroyal Belgique ;

. Les frais de voyages aller et retour pour la famille ;

. Votre épouse et votre fille ne déménageant qu'en juillet 1998, pour les six premiers mois de l'année 1998, un aller et retour par mois vous sera payé (base charter) ;

. Les frais de trois allers et retours par an vers la Belgique après le déménagement de la famille ;

. *Le logement pendant la période transitoire (les six premiers mois de l'année 1998) : prise en charge hôtel et blanchisserie ; repas à votre charge ;*

. *Le logement comprenant le loyer, l'électricité, l'eau et l'assurance, le chauffage et le gardien, le tout étant déclaré, conformément à la législation marocaine, en avantages en nature. Un forfait de téléphone de 1.500 dirhams tous les deux mois ;*

. *Les frais de scolarité : outre le coût de la scolarité, une indemnité spécifique de frais de fournitures de 13.600 dirhams par an vous sera payée ;*

. *Une voiture de société type 'Mégane' ainsi que le coût des assurances, frais d'entretien et de carburant compris ;*

Dispositions diverses :

Les congés légaux ainsi que les jours fériés sont ceux prévus au Maroc. Tous les congés de 1997 seront pris avant le départ. En ce qui concerne le pécule de vacances, celui-ci sera payé en Belgique sur la base des appointements à 50 p.c. pendant les trois années du détachement (ce montant est inclus dans la rémunération annuelle reprise ci-avant). Au retour, paiement du pécule complet sur la base des appointements à 100 p.c. ;

A votre retour, après la période de détachement, vous reprendrez votre fonction actuelle (pris en charge par le docteur S.). Lors de votre retour en Belgique après les trois ans de détachement, vos appointements seront calculés comme suit : appointements décembre 1997 - 10 p.c. de réduction appliqués aux cadres (si toujours d'actualité) + augmentation de 3 p.c. par an ;

En cas d'impossibilité, et donc de séparation, nous vous appliquerons les conditions que vous auriez reçues si vous aviez quitté la société ce jour, soit un coût société de 5.100.000 francs. Pour la bonne règle, voudriez-vous signer le double de la présente sous la mention 'Lu et approuvé' écrite de votre main ».

Il s'y lit ainsi que les parties sont convenues à la fois des conditions de la relation de travail pendant une durée de trois ans et de la situation du demandeur après que ladite période de trois ans serait expirée - y compris la rupture du contrat à ce moment - mais il ne peut s'y lire que les parties

seraient, en cas de rupture de la relation de travail pendant le terme prévu pour le contrat de détachement, convenues que le contrat de travail initial « était appelé à rentrer automatiquement en vigueur ».

Les arrêts des 16 octobre 2003 et 6 mai 2004, s'ils doivent être lus en ce sens que la cour du travail a considéré que la convention du 23 décembre 1997 prévoyait que le contrat de travail initial rentrait automatiquement en vigueur dans l'hypothèse où, comme en l'espèce, le contrat de détachement était rompu avant le terme de trois ans qui y était fixé, lisent dans cette convention un élément qui ne s'y trouve pas et méconnaissent, partant, la foi qui lui est due (violation des articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil).

Seconde branche

Le protocole transactionnel signé entre les parties le 7 décembre 1999 est rédigé comme suit :

« Entre, d'une part, Continental et General Tire Maroc représenté par R. C., es qualité, et, d'autre part, [le demandeur], domicilié à Casablanca (...) 1) [Le demandeur] cessera de faire partie des effectifs de General Tire Maroc et de Continental Benelux Herstal au 31 décembre 1999 ;

2) Lors de son départ, [le demandeur], outre son solde de tout compte intégrant la rémunération de décembre, percevra une indemnité forfaitaire de départ de 587.000 dirhams ;

3) [Le demandeur] propose de racheter la voiture de fonction Renault Megane Scenic mise à sa disposition au prix du marché marocain d'occasion déterminé comme ci-après :

- Modèle 97 - 2 ans – 60.000 kilomètres : 90.000 dirhams - Modèle 96 - 3 ans – 80.000 kilomètres : 72.000 dirhams

soit un prix moyen de rachat de 81.000 dirhams (voir tableau ci-joint) ;

4) Compte tenu du prix de rachat du véhicule de 81.000 dirhams, l'indemnité transactionnelle de départ est ramenée à 506.000 dirhams qu'il percevra par contrat d'arbitrage selon les règles en vigueur ;

5) *L'indemnité de licenciement prévue au contrat belge [du demandeur], en accord avec P., directeur de l'usine d'Herstal, sera réactualisée au 31 décembre 1999 pour tenir compte de l'ancienneté supplémentaire [du demandeur] et de son niveau actuel de rémunération (montant initial : 5.100.000 francs) ;*

Moyennant le respect des clauses ci-dessus, [le demandeur] s'estime pleinement rempli dans ses droits et n'avoir aucun grief à formuler à l'encontre des sociétés General Tire Maroc et Continental Benelux-Herstal ;

Il se désiste et renonce par avance à toute instance ou action judiciaire qui trouverait son origine dans la formation, l'exécution ou la rupture des relations contractuelles ayant existé entre les sociétés General Tire Maroc, Continental Benelux Herstal et lui ;

La société fait sienne la déclaration ci-dessus ;

Fait en deux exemplaires, à Casablanca, le 7 décembre 1999 ».

Il s'y lit ainsi que les conséquences de la rupture du contrat de travail entre les parties, soit le contrat de détachement, seront transactionnellement réparées par l'octroi au demandeur d'une indemnité forfaitaire de départ de 587.000 dirhams et d'une indemnité de licenciement actualisée au 31 décembre 1999 pour tenir compte de son ancienneté supplémentaire et de son niveau « actuel » de rémunération, soit celle perçue à la fin des relations de travail.

Il ne peut s'y lire que les parties seraient convenues de deux indemnités de rupture distinctes, l'une réparant la rupture du contrat de détachement par une indemnité forfaitaire et l'autre réparant la rupture du contrat initial par une indemnité calculée sur la base d'une autre rémunération que celle qui était perçue au moment de la rupture.

L'arrêt attaqué du 6 mai 2004, qui considère que les parties ont « redonn(é) vie » dans le protocole transactionnel du 7 décembre 1999 à la clause sur l'indemnité de préavis contenue dans la convention de détachement du 23 décembre 1997 et ont ainsi prévu le montant initial de rémunération de 5.100.000 francs (coût société) devant être actualisé au 31 décembre 1999 conformément à cette première clause annulée, lit dans le protocole

transactionnel un élément qui ne s'y trouve pas et méconnaît, partant, la foi qui lui est due (violation des articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil).

Troisième moyen

Dispositions légales violées

- *article 2 du Code civil ;*
- *articles 3bis, 10 et 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, l'article 3bis tel qu'il a été inséré par l'article 81 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises et l'article 10 tel qu'il a été remplacé par l'article 82 de la loi du 26 juin 2002 ;*
- *article 90 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprise ;*
- *article 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 relatif à l'entrée en vigueur des articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises ;*
- *article 159 de la Constitution.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt attaqué du 5 octobre 2006 condamne la défenderesse à payer au demandeur, à titre d'indemnité de rupture, la somme brute de 2.356,00 euros sous déduction des retenues fiscales et sociales et, déboutant le demandeur de son appel incident, décide que seul le montant net de 1.942,43 euros est à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1^{er} janvier 2000, par tous ses motifs considérés ici comme intégralement reproduits et plus particulièrement aux motifs que « l'article 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises s'applique uniquement à la rémunération dont le droit au paiement naît à partir du 1^{er} juillet 2005 (article 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 2005), quod non en l'espèce ».

Griefs

Dans ses différents actes de procédure d'appel et plus particulièrement dans ses conclusions d'appel additionnelles, le demandeur a invité la cour du travail à lui allouer les intérêts au taux légal sur le montant brut de l'indemnité compensatoire de préavis en application de l'article 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, interjetant ainsi appel incident du jugement.

Les articles 3bis et 10 de la loi du 12 avril 1965, tels qu'ils ont été respectivement inséré et remplacé par les articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002, consacrent le droit du travailleur au paiement de sa rémunération brute avant imputation des retenues visées par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965, notamment les retenues sociales et fiscales. Aux termes de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965, tel qu'il a été modifié par l'article 82 de la loi du 26 juin 2002, la rémunération, et plus particulièrement en l'espèce l'indemnité de rupture, porte intérêts de plein droit à dater de son exigibilité sur le montant brut avant imputation des retenues.

En vertu de l'article 90 de la loi du 26 juin 2002, le Roi fixe la date d'entrée en vigueur de celle-ci. Cette date a, par l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 2005, été fixée au 1^{er} juillet 2005.

En règle, en vertu de l'article 2 du Code civil, la loi nouvelle s'applique non seulement aux situations qui naissent à partir de son entrée en vigueur mais aussi aux effets futurs des situations nées sous le régime de la loi ancienne, pour autant que cette application ne porte pas atteinte à des droits déjà irrévocablement fixés. Selon cette règle, les articles 3bis et 10 de la loi du 12 avril 1965, respectivement inséré et remplacé par la loi du 26 juin 2002, sont applicables aux effets futurs d'une rupture intervenue avant le 1^{er} juillet 2005 mais pour laquelle une décision fixant irrévocablement les droits du travailleur et les obligations de l'employeur n'est pas intervenue avant le 1^{er} juillet 2005.

L'article 90 de la loi du 26 juin 2002 ne conférant au Roi aucun autre pouvoir que celui de fixer la date d'entrée en vigueur de ladite loi, et plus

particulièrement ne lui conférant pas le pouvoir de déroger à l'article 2 du Code civil, il a, en décidant, par l'article 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 2005, que les articles 81 et 82 n'étaient applicables qu'à la rémunération dont le droit au paiement était né à partir du 1^{er} juillet 2005, excédé ses pouvoirs. En vertu de l'article 159 de la Constitution, la cour du travail devait écarter cette disposition illégale et, en fixant, par l'arrêt du 5 octobre 2006, irrévocablement les droits du demandeur au paiement de l'indemnité de rupture, lui accorder les intérêts sur le montant brut de cette indemnité à partir de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, soit le 1^{er} juillet 2005.

En faisant application de cet article 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 pour dénier au demandeur tout droit aux intérêts calculés sur le montant brut de l'indemnité même à partir du 1^{er} juillet 2005, l'arrêt attaqué du 5 octobre 2006 viole toutes les dispositions visées au moyen.

III. La décision de la Cour

Sur le premier moyen :

Les arrêts attaqués des 16 octobre 2003 et 6 mai 2004 constatent que les parties ont conclu le 9 février 1987 un contrat d'emploi à durée indéterminée qui a pris cours le 16 mars 1987, que, par une convention du 23 décembre 1997, le demandeur a, à partir du 1^{er} janvier 1998, été détaché au Maroc au service d'une autre société du groupe dont fait partie la défenderesse, que cette convention stipulait, en chiffrant la charge qui en résulterait pour la défenderesse, que, si, après le détachement, le demandeur ne reprenait pas sa fonction antérieure, il bénéficierait des conditions de rupture qui lui auraient été appliquées s'il avait quitté son emploi le jour de la signature de la convention, et que, le 7 décembre 1999, le demandeur, la société l'employant au Maroc et la défenderesse ont signé un « protocole transactionnel » mettant fin aux contrats le 31 décembre 1999 et prévoyant qu'une indemnité forfaitaire de 587.000 dirhams serait payée au demandeur conformément à « un contrat d'arbitrage » et que « l'indemnité de licenciement prévue au contrat 'belge'

[...] ser[ait] actualisée au 31 décembre 1999 pour tenir compte de [son] ancienneté complémentaire et de son niveau actuel de rémunération ».

L'arrêt attaqué du 16 octobre 2003, qui constate que l'indemnité forfaitaire chiffrée en dirhams a, en vertu de la « convention d'arbitrage » qu'il avait conclue le 8 décembre 1999 avec la société au service de laquelle il avait été détaché, été payée au demandeur et que la demande de celui-ci contre la défenderesse tend au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire à l'indemnité de congé que cette dernière lui a déjà payée, considère que, pour « base de son calcul, [le demandeur] prend les rémunérations belge et marocaine confondues ».

En énonçant que l'« indemnité de rupture [est] réclamée dans le présent litige sur la base du contrat de travail du 9 février 1987 », que, « dans le cadre de la présente procédure, aucune réclamation n'est formulée sur la base du contrat 'marocain' » et que « les réclamations soumises à la cour [du travail] se fondent sur le contrat initial 'belge' », les arrêts attaqués, qui ne dénie pas que le demandeur se réclamait, pour chiffrer ses prétentions, des stipulations de la convention de détachement, ne donnent pas des conclusions du demandeur, qui ne précisaient pas expressément réclamer une indemnité de congé qui aurait été due en vertu de cette convention, une interprétation inconciliable avec leurs termes et ne viole dès lors pas la foi due à l'acte qui les contient.

Le moyen manque en fait.

Sur le deuxième moyen :

Quant à la première branche :

Ni l'arrêt attaqué du 16 octobre 2003 ni l'arrêt attaqué du 6 mai 2004 ne considèrent que la convention de détachement du 23 décembre 1997 prévoyait que le contrat de travail du 9 février 1987 reprendrait automatiquement vigueur si elle-même était rompue avant le terme fixé mais bien qu'après le détachement, le demandeur reprendrait ses fonctions auprès de la défenderesse en vertu de ce premier contrat de travail.

Quant à la seconde branche :

En considérant que le « protocole transactionnel » du 7 décembre 1999 prévoyait deux indemnités de rupture distinctes destinées à réparer, l'une, la rupture de la convention de détachement du 23 décembre 1997, l'autre, celle du contrat de travail du 9 février 1987, l'arrêt attaqué du 6 mai 2004 ne donne pas de ce protocole une interprétation inconciliable avec ses termes et ne viole pas, dès lors, la foi due à l'acte qui le contient.

En chacune de ses branches, le moyen manque en fait.

Sur le troisième moyen :

Aux termes de l'article 2 du Code civil, la loi ne dispose que pour l'avenir ; elle n'a point d'effet rétroactif.

Il suit de cette disposition qu'une loi nouvelle ne s'applique pas aux obligations trouvant leur source dans un contrat qui a pris fin avant son entrée en vigueur.

L'arrêt du 16 octobre 2003 constate que le contrat de travail ayant lié les parties a pris fin le 31 décembre 1999, en sorte que la rémunération que constitue l'indemnité compensatoire de préavis est exigible depuis cette date.

La loi nouvelle, qui ne saurait affecter le droit du travailleur à la rémunération exigible au moment où le contrat a pris fin, ne saurait davantage modifier l'assiette des intérêts dus sur cette rémunération, qui reste régie par la loi en vigueur au moment où est né le droit au paiement de celle-ci.

Tels qu'ils résultent des articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, les articles 3*bis* et 10, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, dont, en vertu de l'article 90 de la loi du 26 juin 2002, l'entrée en vigueur a été fixée au 1^{er} juillet 2005 par l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 relatif à l'entrée en vigueur des articles 81 et 82 précités, ne sont, conformément à ces principes,

applicables qu'à la rémunération dont le droit au paiement naît à partir du 1^{er} juillet 2005.

En énonçant à l'article 2 dudit arrêté royal du 3 juillet 2005 cette règle qui n'est que l'application du droit commun de l'article 2 du Code civil, le Roi n'a pas excédé ses pouvoirs.

Le moyen ne peut être accueilli.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne le demandeur aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de cent cinquante-cinq euros trente-huit centimes envers la partie demanderesse et à la somme de trois cent trente et un euros trente-neuf centimes envers la partie défenderesse.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président Christian Storck, les conseillers Daniel Plas, Christine Matray, Sylviane Velu et Philippe Gosseries, et prononcé en audience publique du dix-sept mars deux mille huit par le président Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean-Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Jacqueline Pigeolet.