

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.16.0026.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,

demandeur en cassation,

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

contre

D. W. S. D.,

défendeur en cassation.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 14 janvier 2016 par la cour du travail de Liège, division de Namur.

Le 16 novembre 2017, l'avocat général Jean Marie Genicot a déposé des conclusions au greffe.

Le conseiller Mireille Delange a fait rapport et l'avocat général Jean Marie Genicot a été entendu en ses conclusions.

II. Le moyen de cassation

Le demandeur présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- *article 1134 du Code civil ;*

- *articles 39, alinéa 1^{er}, 59, alinéa 2, et 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, avant leur modification par la loi du 26 décembre 2013 ;*

- *articles 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.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt déclare l'appel du demandeur non fondé et confirme en toutes ses dispositions le jugement du premier juge, qui l'avait condamné à payer au défendeur la somme nette de 7.454,50 euros à titre de solde d'indemnité pour licenciement abusif ainsi que les dépens. Cette décision repose sur les considérations suivantes :

« *En fait*

L'indemnité pour licenciement abusif prévue à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est bien une indemnité qui doit être payée par le [demandeur] lorsque l'employeur ne remplit pas ses obligations ;

L'article 24 de l'arrêté royal du 23 mars 2007 précité ne vise pas en tant que telle l'indemnité pour licenciement abusif ;

L'indemnité pour licenciement abusif peut-elle être considérée comme 'une indemnité (à l'exception de l'indemnité de congé)' ou un 'avantage' dû au moment où le contrat de travail prend fin, conformément à l'article 24, alinéa 1^{er}, 1^o, de l'arrêté royal du 23 mars 2007 précité, ou doit-elle être considérée comme une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail, conformément à l'article 24, alinéa 1^{er}, 3^o, de l'arrêté royal du 23 mars 2007 précité ?

L'indemnité pour licenciement abusif est due à l'ouvrier dont le licenciement revêt un caractère abusif ;

Elle est donc la conséquence du licenciement dont les circonstances révèlent qu'il est abusif ;

L'indemnité pour licenciement abusif ne peut pas être visée par l'article 24, alinéa 1^{er}, 1^o, de l'arrêté royal du 23 mars 2007 précité puisque cette disposition exclut l'indemnité résultant de la rupture du contrat de travail ;

L'indemnité pour licenciement abusif ne peut pas plus être considérée comme un 'avantage dû au moment où le contrat prend fin', la notion d'avantages étant liée à des prestations accordées en application d'une convention collective du travail ou de dispositions particulières du contrat de travail et dues lorsque celui-ci prend fin ;

La cour [du travail] considère dès lors que l'article 24, alinéa 1^{er}, 1^o, de l'arrêté royal du 23 mars 2007 précité ne s'applique pas à l'indemnité pour licenciement abusif ;

Au contraire, l'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif visée à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, si elle n'est pas une indemnité de rupture au sens propre parce que ce n'est pas la cessation de la relation de travail en tant que telle qui y donne droit automatiquement, doit être assimilée à une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail, opérée dans des circonstances abusives, et qui se cumule à l'indemnité de rupture ;

Il a été jugé par la Cour de cassation que 'l'article 7 de l'arrêté royal du 6 juillet 1967 [pris en exécution de l'article 6 de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises] ne fixe pas le montant maximum du paiement d'une indemnité du chef de licenciement abusif due en vertu de la loi, effectué par le [Fonds]' ;

Selon la doctrine, 'l'indemnité forfaitaire due sur la base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est couverte par le Fonds' et 'il existe plusieurs types d'indemnités mis à charge du Fonds par la jurisprudence pour lesquelles le législateur n'avait prévu aucun plafond mensuel à l'intervention du Fonds. Pour le paiement de ces indemnités, la jurisprudence considérait que le seul plafond applicable était le montant global maximum. Il s'agissait des indemnités légales, à savoir : les indemnités de protection (autres que celle qui est accordée aux représentants des travailleurs), telle la protection accordée aux femmes enceintes ; l'indemnité de licenciement abusif pour les ouvriers ; les indemnités morales ; les dommages et intérêts réclamés pour non-paiement de la rémunération ; les indemnités d'éviction'.

Eu égard au raisonnement rappelé ci-dessus, [le défendeur] peut extraire le montant de son indemnité forfaitaire du plafond légalement prévu et la réclamer dans son entièreté au [demandeur] ;

En ce qui concerne les dépens, le [demandeur] est tenu de rembourser les frais de citation même si [le défendeur] n'a pas introduit sa demande par requête contradictoire, confirmant la décision du premier juge et le raisonnement de la Cour de cassation du 30 avril 1990 ;

En conséquence, l'appel n'est pas fondé ».

Griefs

L'article 35 de la loi du 26 juin 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 :

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 juillet 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 juin 2002 dispose que le Roi peut fixer un montant maximum pour les paiements effectués par le Fonds.

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, remplacé par l'article 4 de l'arrêté royal du 3 août 2007 modifiant l'arrêté royal du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, dispose 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 : 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° ;

4° pour l'indemnité complémentaire de prépension : le montant dû en vertu de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ».

Il s'ensuit qu'à l'exception de « l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail », les pécules de vacances dus aux employés au moment où le contrat de travail prend fin et l'indemnité complémentaire de prépension, toutes les rémunérations, indemnités et avantages qui sont dus au moment où le contrat de travail prend fin sont plafonnés à la somme de 6.750 euros.

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'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail, visée par l'article 24, alinéa 1^{er}, 3°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007, constituant une exception au régime général instituant un plafond de 6.750 euros pour les indemnités et avantages visés par l'article 24, alinéa 1^{er}, 1°, il s'ensuit que celle-ci est d'interprétation stricte.

L'indemnité de congé, dont question à l'article 24, alinéa 1^{er}, 1° et 3°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007, est par définition une indemnité forfaitaire, due en cas d'absence de préavis, de congé assorti d'un préavis insuffisant, de congé donné en invoquant à tort un motif grave ou en ne se pliant pas aux formalités assignées par la loi, ou encore de résiliation unilatérale d'un contrat conclu pour une durée déterminée en dehors de la période où elle est permise.

Ainsi, l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, avant sa modification par la loi du 26 décembre 2013, dispose notamment que la partie qui résilie le contrat conclu pour une durée indéterminée sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115 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 de l'article 59, alinéa 2, de ladite loi, avant sa modification par la loi du 26 décembre 2013, le délai de préavis est fixé à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

L'indemnité de congé consiste plus particulièrement en un forfait censé réparer tout le dommage résultant de la rupture du contrat.

L'indemnité pour licenciement abusif, dont question à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, sanctionne quant à elle un abus de droit, à savoir un comportement contraire au principe de l'exécution de bonne [foi] des conventions établi par l'article 1134 du Code civil.

Il y a abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Aux termes de l'article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, avant sa modification par la loi du 26 décembre 2013, est considéré comme licenciement abusif pour l'application de cet article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. L'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que, sans préjudice de l'article 39, § 1^{er}, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. Enfin il est précisé à l'alinéa 4 que l'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis.

Il s'ensuit que l'indemnité visée à l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 est une indemnité forfaitaire accordée au travailleur en réparation du dommage causé par l'emploi abusif par l'employeur du droit de rompre le contrat, se superposant à l'indemnité compensatoire de préavis.

Partant, l'arrêt, qui considère que l'indemnité pour licenciement abusif n'est point visée par l'article 24, alinéa 1^{er}, 1^o, de l'arrêté royal du 23 mars 2007, 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, alinéa 1^{er}, 59, alinéa 2, et 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, avant leur modification par la loi du 26 décembre 2013, et 1134 du Code civil), ainsi que la notion d' « indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail » visée par l'article 24, alinéa 1^{er}, 1^o et 3^o, de l'arrêté royal du 23 mars 2007 (violation des articles 24, alinéa 1^{er}, 1^o et 3^o, de l'arrêté royal du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, 39, alinéa 1^{er}, et 59, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, avant sa modification par la loi du 26 décembre 2013), et n'a pu légalement décider que « [le défendeur] peut extraire le montant de son indemnité forfaitaire du plafond légalement prévu et la réclamer dans son entièreté au [demandeur] » (violation des articles 35 et 37 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, et 24, alinéas 1^{er}, 1^o et 3^o, et 2, de l'arrêté royal du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises).

III. La décision de la Cour

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° 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 relative aux fermetures d'entreprises 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° 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° de 4.500 euros pour les pécules de vacances dus aux employés au moment où le contrat de travail prend fin, 3° 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°, 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°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007.

Le moyen, qui 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 cinquante-cinq euros quarante-deux centimes envers la partie demanderesse.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Christian Storck, les conseillers Koen Mestdagh, Mireille Delange, Antoine Lievens et Eric de Formanoir, et prononcé en audience publique du onze décembre deux mille dix-sept par le président de section Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

E. de Formanoir

A. Lievens

M. Delange

K. Mestdagh

Chr. Storck

