

# Cour de cassation de Belgique

## Arrêt

N° S.21.0074.F

**LIÈGE ZONE 2 INTERCOMMUNALE D'INCENDIE DE LIÈGE ET ENVIRONS - SERVICE RÉGIONAL D'INCENDIE**, société coopérative, dont le siège est établi à Liège, rue Ransonnet, 5, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0248.929.120,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Paul Alain Foriers, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, avenue Louise, 250, où il est fait élection de domicile,

**contre**

**P. A., et 196 autres parties,**

défendeurs en cassation,

représentés 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.

### **I. La procédure devant la Cour**

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 28 mai 2021 par la cour du travail de Liège.

Le 15 novembre 2024, l'avocat général Hugo Mormont a déposé des conclusions au greffe.

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

### **II. Le moyen de cassation**

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

### **III. La décision de la Cour**

#### **Sur le moyen :**

Le principe général du droit relatif à l'exception d'inexécution, qui, dans un rapport synallagmatique, autorise le créancier d'une obligation exigible à suspendre l'exécution de sa propre obligation jusqu'à ce que le débiteur exécute ou offre d'exécuter la sienne, s'explique par l'interdépendance des obligations réciproques, se conditionnant les unes les autres, qui caractérise les contrats synallagmatiques et, plus largement, les rapports synallagmatiques.

Il ne s'applique pas à la relation de travail régie par un statut fixé unilatéralement par l'employeur public dans des règlements, et en particulier à

l'obligation qui résulte de ces règlements pour cet employeur de payer la rémunération.

Dans la mesure où il soutient le contraire, le moyen manque en droit.

La violation prétendue des articles 1134, alinéa 3, de l'ancien Code civil et 3*bis* et 23 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, du principe général du droit prohibant l'abus de droit, du principe général du droit de l'exécution de bonne foi et d'un « principe général du droit administratif 'du service fait' », dont le moyen ne précise pas la portée autrement qu'en énonçant qu'il constitue une application du principe général du droit relatif à l'exception d'inexécution, est tout entière déduite de celle, vainement alléguée, de ce dernier principe général du droit.

L'arrêt ne constate pas que l'une des parties se serait abstenue d'exécuter ses obligations en raison d'un fait non fautif, tel un cas fortuit ou une cause étrangère, circonstance qui, selon le moyen, commanderait l'application du principe général du droit relatif à la force majeure et des articles 1147 et 1148 de l'ancien Code civil, et la Cour n'a pas le pouvoir de le constater.

Dans cette mesure, le moyen est irrecevable.

**Par ces motifs,**

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne la demanderesse aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de neuf mille six cent neuf euros trente-huit centimes envers la partie demanderesse, y compris la somme de vingt euros au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le premier président Eric de Formanoir, les présidents de section Christian Storck, Koen Mestdagh et Mireille Delange, le conseiller Bruno Lietaert, et prononcé en audience publique du neuf décembre deux mille vingt-quatre par le premier président Eric de Formanoir, en présence de l'avocat général Hugo Mormont, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

Br. Lietaert

M. Delange

K. Mestdagh

Chr. Storck

E. de Formanoir

## Requête

1er feuillet

00210398

### **REQUÊTE EN CASSATION**

POUR : La Société Coopérative **LIEGE ZONE 2 INTERCOMMUNALE D'INCENDIE DE LIEGE ET ENVIRONS - SERVICE REGIONAL D'INCENDIE**, dont le siège social est établi à 4020 Liège, rue Ransonnet 5, inscrite à la BCE sous le numéro 0248.929.120, demanderesse en cassation, assistée et représentée par Maître Paul Alain Foriers, avocat à la Cour de cassation soussigné, dont le cabinet est établi à 1050 Bruxelles, avenue Louise, 250 (Bte 10), où il est fait élection de domicile.

CONTRE :

1. **P. A.**,

[et 196 autres parties]

[...]

défendeurs en cassation.

\*

\*\*

12ème feuillet

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

La demanderesse en cassation a l'honneur de soumettre à votre censure l'arrêt  
rendu contradictoirement entre les parties le 28 mai 2021 par la chambre 3E de  
la cour du travail de Liège, division Liège (R.G. 2020/AL/258).

\*\*\*

Les faits et antécédents de la cause sont exposés aux pages 5 à 9 de l'arrêt  
attaqué. Il convient uniquement de rappeler les faits suivants.

1. Les défendeurs sont des pompiers occupés sous statut par l'Intercommunale  
d'incendie de Liège et environs (ci-après « l'IILE » - ici, la demanderesse en  
cassation).

En 2014, à la suite d'un conflit social, ils entamèrent une « grève administrative »  
au cours de laquelle ils prestèrent un horaire complet mais se refusèrent à  
effectuer certaines tâches. Ce mouvement a engendré les retenues sur  
rémunération faisant l'objet du litige.

2. Par un jugement du 18 février 2020, le tribunal du travail de Liège, division  
Liège condamna l'IILE au paiement des sommes retenues illégalement, dit le  
jugement exécutoire par provision et condamna l'IILE aux frais et dépens de la  
procédure.

3. L'IILE interjeta appel de ce jugement.

Aux termes de son arrêt du 28 mai 2021, la cour du travail de Liège déclare  
l'appel recevable mais non fondé, confirme le jugement dont appel et condamne  
l'IILE aux dépens.

\*

\*\*

13ème feuillet

A l'appui du pourvoi qu'elle forme contre cet arrêt, la demanderesse a l'honneur d'invoquer le moyen unique de cassation suivant.

**MOYEN UNIQUE DE CASSATION**

Dispositions légales violées

- articles 3bis et 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ;
- principe général du droit relatif à l'exception d'inexécution ;
- articles 1134, al. 3, 1147 et 1148 de l'ancien Code civil ;
- principe général du droit relatif à la force majeure ;
- principe général du droit d'exécution de bonne foi ;
- principe général du droit prohibant l'abus de droit ;
- principe général du droit administratif concernant le droit à rémunération pour service fait (ci-après « principe général du droit administratif du service fait » ou « règle du service fait »).

Décision et motifs critiqués

L'arrêt attaqué confirme le jugement dont appel en ce qu'il condamne la demanderesse au paiement des sommes retenues illégalement.

L'arrêt fonde sa décision notamment sur les motifs qu'il indique sub V « Le fondement de l'appel », considérés ici comme intégralement reproduits et, plus particulièrement, sur les considérations suivantes (pp. 13-19) :

« 5.2.2 Droit au traitement des agents du secteur public

23

*Le droit au traitement d'un agent du secteur public dépend de sa position administrative.*

*La position administrative est définie comme « la situation dans laquelle (le fonctionnaire) se trouve par rapport à l'occupation de l'emploi et la réalité de l'exercice des fonctions y afférentes » (...). En d'autres termes, il s'agit de la situation juridique dans laquelle se trouve l'agent à l'égard de l'autorité qui l'emploie (...).*

14ème feuillet

*On distingue trois positions administratives (...) :*

- l'activité de service ;
- *la non-activité* ;
- la disponibilité.

24

*La non-activité fait en règle perdre à l'agent à la fois son droit au traitement et à l'avancement de traitement.*

*Quant à la position administrative de disponibilité, elle permet en principe à l'agent de bénéficier d'un traitement d'attente.*

*Il n'est pas nécessaire de consacrer davantage de développements à ces positions administratives, dès lors qu'il est certain que les intimés étaient en activité de service.*

25

*L'activité de service est la position normale de l'agent (...).*

*Cette position administrative ne requiert pas que l'agent exerce effectivement ses fonctions, ce que la doctrine (...) confirme de manière très claire :*

*« L'activité de service n'a pas pour objet de constater la présence effective de l'agent à son poste, mais définit une position juridique, à savoir la position normale de l'agent nommé régulièrement à un grade. Il en découle que l'agent en activité de service exécute effectivement son service ou est réputé l'accomplir. »*

26

*Le droit au traitement de l'agent en activité de service découle donc de sa position administrative. C'est cette position administrative qui lui vaut, de par son statut, son droit au traitement d'activité :*

*« Dès lors, sauf disposition formelle contraire, l'agent en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement puisqu'il est dans une position administrative qui lui vaut, de par son statut, son traitement d'activité ou, à défaut, la conservation de ses titres à l'avancement de traitement. » (...)*



15ème feuillet

*Il s'agit là d'une différence notable entre les travailleurs contractuels et statutaires. Alors que la rémunération d'un travailleur salarié constitue la contrepartie de ses prestations de travail (...), le droit au traitement d'un agent découle de la position administrative qu'il occupe :*

*« Le traitement d'un agent n'est pas déterminé ni calculé en contrepartie des prestations effectuées par ce dernier. En effet, contrairement au droit du travail qui y voit un lien direct, le traitement du fonctionnaire lui est alloué afin de lui permettre d'être indépendant, détaché des intérêts particuliers et des points de vue de classe. » (...)*

27

*C'est ainsi que l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours dispose que « sauf disposition contraire, le membre du personnel professionnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement » (...).*

*C'est par dérogation à ce principe que l'article 185 du même texte vise l'hypothèse d'une grève et prévoit que :*

*« La participation du membre du personnel professionnel à une cessation concertée du travail est assimilée à une période d'activité de service. Le membre du personnel professionnel perd toutefois son droit au traitement pendant cette période. »*

*L'hypothèse de la grève perlée n'est pas visée par le texte.*

28

*Cet arrêté royal est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2015 et n'est donc pas applicable au présent litige. Malheureusement (...), les parties ne déposent pas le statut administratif du personnel opérationnel, en principe basé sur l'arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie, tel qu'il était en vigueur à l'époque.*

*Il est possible que ce statut comporte une clause similaire à l'article 185 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 (ce point n'est de toute façon pas essentiel en l'espèce puisque seules les retenues sur rémunération opérées durant la « grève administrative » sont en litige et non la rémunération afférente aux six jours de grève classique). Il apparaît en revanche clair qu'il ne prévoit pas la perte d'une partie du droit au*

16ème feuillet

*traitement en cas de cessation partielle du travail. En effet, d'une part le texte le plus récent (arrêté royal du 19 avril 2014) ne le prévoit pas et, d'autre part, l'IILE n'aurait pas manqué de se prévaloir de son statut s'il avait pu justifier les retenues de rémunération opérées.*

29

*Même à considérer que le statut applicable au moment des faits prévoyait que les agents perdaient leur droit au traitement en cas de cessation concertée du travail, ce qui n'est de tout façon pas démontré, force est de constater que ce n'est pas ce qui s'est produit en l'espèce.*

*Comme exposé ci-avant (supra, 5.2.1), c'est à tort que l'IILE soutient que les actions menées par les intimés à partir du 11 décembre 2013 correspondent à une cessation collective et concertée du travail et donc à la définition classique de la grève.*

*Il s'agit d'une grève perlée qui ne répond pas à la définition de grève classique.*

30

*En principe donc, sur la base de leur position administrative et en l'absence de disposition formelle contraire, les intimés avaient droit à leur traitement (complet).*

*5.2.3 Droit à la protection de la rémunération*

31

*La loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération est applicable aux travailleurs du secteur public (article 1<sup>er</sup>, de la loi).*

32

*L'article 23 de la loi dispose ce qui suit :*

*« Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur :*

*1° les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale ;*

*2° les amendes infligées en vertu du règlement d'atelier ;*

*3° les indemnités et dédommagements, dûs en exécution de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de*

17ème feuillet

*l'article 24 de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure et de l'article 5 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques.*

*4° les avances en argent faites par l'employeur ;*

*5° le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur ;*

*6° la rémunération payée en trop au travailleur occupé en application d'un horaire flottant visé à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui n'a pas récupéré à temps les heures prestées en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail à la fin de la période de référence ou lorsque le contrat de travail prend fin.*

*(...). »*

33

*En l'espèce, les retenues effectuées par l'IILE sont intervenues en dehors de toute procédure disciplinaire et ne correspondent donc pas à des sanctions disciplinaires.*

34

*Par conséquent, les retenues opérées par l'IILE constituent des retenues illégales au sens de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965.*

*5.2.4 Principe général de droit de « la règle du service fait »*

35

*L'IILE soutient qu'il existerait, en droit belge, un principe général de droit de « la règle du service fait » (...), selon lequel un travailleur – contractuel ou statutaire – ne pourrait bénéficier de sa rémunération complète que s'il a effectué l'ensemble des prestations qui lui incombent.*

*Selon sa thèse, ce principe général de droit lui permettrait d'échapper à son obligation de payer le traitement complet des intimes, que ce soit sur la base de leur position administrative ou de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération.*

36

*Outre la référence à la jurisprudence française peu relevante pour fonder un principe général de droit belge, l'IILE invoque à l'appui de sa thèse un arrêt de la Cour d'appel de Bruxelles du 6 mai 1999 (...), qui a effectivement (...) été prononcé dans des circonstances assez similaires*

18ème feuillet

*(même s'il est question d'une décision du Collège des Bourgmestre et échevins de la ville alors que l'IILE confirme qu'aucune décision n'a été adoptée en l'espèce) : il s'agissait de pompiers qui avaient observé une « grève administrative » et qui avaient vu leur traitement amputé de 10%.*

*La cour d'appel a dit pour droit ce qui suit :*

*« Attendu que le principe régissant la matière est simple : la rémunération est la contrepartie des prestations de travail et, à défaut de travail, la rémunération n'est pas due, sauf disposition légale ou convention des parties (...).*

*(...) Dans la mesure où ils n'ont pas accompli certaines tâches qu'ils étaient normalement tenus d'exécuter, la partie de la rémunération, correspondant à l'exécution de ces tâches, n'est pas due. »*

*La cour juge cette motivation trop succincte pour emporter sa conviction et justifier de retenir l'existence d'un principe général de droit.*

*37*

*Il est exact que la Cour de cassation enseigne de manière constante que « le travailleur n'a pas droit à sa rémunération pour la période pendant laquelle il n'a pas travaillé, même du fait de l'employeur » (...). Cette jurisprudence est régulièrement appliquée, à tout le moins dans le secteur privé, pour justifier l'absence de rémunération de travailleurs grévistes (grève classique, engendrant une cessation totale du travail).*

*38*

*La cour souhaite tout d'abord relever qu'il n'est pas certain que cette jurisprudence puisse être appliquée dans le secteur public. En effet, elle est fondée sur le constat que « la rémunération est la contrepartie du travail fourni en exécution d'un contrat de travail » (...). Or, comme rappelé ci-avant (voir supra, point 26), pour les agents statutaires de la fonction publique, le traitement ne constitue pas la contrepartie des prestations de travail mais découle de la position administrative dans laquelle l'agent se trouve.*

*39*

*Quoiqu'il en soit, cette jurisprudence ne peut être étendue par analogie à l'hypothèse de la grève perlée, soit l'hypothèse dans laquelle les travailleurs mais de manière moins qualitative, en n'effectuant pas une partie des tâches qui leur sont assignées.*

19ème feuillet

*En effet, l'enseignement de la Cour de cassation est construit sur la base d'une application de la classique exception d'inexécution de droit commun :*

*« Attendu que l'exception d'inexécution ne peut être admise qu'en cas de manquement grave aux obligations essentielles du contrat.*

*Qu'il n'en va pas autrement lorsque, comme en l'espèce, le manquement du travail aux obligations résultant du contrat de travail consiste en l'inexécution du travail convenu, en raison d'une grève »*

*Or, comme l'arrêt le précise expressément, ce n'est qu'en cas de manquement grave aux obligations essentielles du contrat que l'excipiens peut se prévaloir de l'exception d'inexécution.*

*La doctrine (...) confirme en outre qu'en droit belge et contrairement au droit français (...), l'exception d'inexécution est indivisible et engendre une suspension de l'ensemble des obligations de l'excipiens (en l'espèce la suspension totale du paiement de la rémunération) :*

*« (...) L'exception est en principe indivisible en sorte qu'elle se traduit par la suspension par l'excipiens de toutes ses obligations – ce qui implique une proportionnalité entre cette sanction et les manquements en raison desquels elle s'applique. Certains auteurs, se fondant sur la jurisprudence française, considèrent toutefois que l'excipiens pourrait limiter lui-même l'exception à certaines de ses obligations pour conserver un rapport proportionnel raisonnable avec les manquements de son débiteur (...). Cette thèse n'est pas admise en droit belge, où l'on considère que l'exception est indivisible et porte en conséquence sur toutes les obligations de l'excipiens. »*

40

*Par conséquent, la conception belge de l'exception d'inexécution ne peut justifier de retenir une partie de la rémunération d'un travailleur au motif qu'il n'exécuterait pas convenablement ou pas complètement le travail convenu, fut-ce dans le cadre d'un mouvement de contestation collectif (...).*

*La doctrine (...) confirme cette analyse :*

20ème feuillet

« (...) Dans son essence, la grève perlée atteint la qualité du travail. Tout en poursuivant le travail, ce qui contraint l'employeur à rémunérer les travailleurs grévistes, la grève perlée n'est pas, au sens classique, une grève. »

41

*L'IILE ne peut donc se prévaloir d'aucun principe général de droit pour justifier les retenues effectuées.*

5.2.5 Conclusion

42

*Aucune disposition légale ni aucun principe général de droit n'autorisait l'IILE à procéder aux retenues sur rémunération litigieuses.*

*Il convient donc de condamner l'IILE au paiement des sommes retenues illégalement.*

*Le jugement a quo sera confirmé. »*

### **Griefs**

1. Aux termes de l'article 3bis de la loi du 12 avril 1965 « *le travailleur a droit au paiement par l'employeur de la rémunération qui lui est due. Ce droit au paiement de la rémunération porte sur la rémunération, avant imputation des retenues visées à l'article 23* ».

Il ne résulte ni de l'article 3bis, ni de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 que l'employeur ne pourrait suspendre le paiement de la rémunération d'un travailleur en application d'une cause de droit commun justifiant cette suspension telle l'exception d'inexécution ou la théorie des risques.

2. Il découle du principe général du droit de l'exception d'inexécution que lorsque dans un contrat ou un rapport synallagmatique une des parties est en défaut d'exécuter ses obligations, l'autre partie peut suspendre l'exécution des siennes.

En cas d'inexécution partielle, le créancier ne peut user de son droit d'opposer l'exception d'inexécution qu'en proportion de la gravité du manquement commis (principe général du droit de l'exception d'inexécution, principe général du droit

21ème feuillet

de l'exécution de bonne foi, principe général du droit de l'abus de droit et article 1134, alinéa 3, du Code civil). En ce sens, l'exception d'inexécution n'est pas indivisible ; elle peut conduire à la suspension d'une partie seulement de ses obligations par le créancier victime du manquement.

De même, il découle de l'effet suspensif de la force majeure, qui se déduit du principe général du droit relatif à la force majeure et des articles 1147 et 1148 de l'ancien Code civil, que lorsqu'une partie à un contrat ou à un rapport synallagmatique n'exécute pas ses obligations en tout ou partie en raison d'un fait non fautif, tel un cas fortuit ou une cause étrangère, l'autre partie peut, elle-même, suspendre tout ou partie de ses obligations.

Au sens de ces principes, un rapport synallagmatique s'entend d'obligations réciproques issues d'une même cause et liées entre elles par un étroit lien de connexité en fait ou en droit.

3. Ces mêmes principes ont dès lors vocation à s'appliquer dans les relations entre une personne de droit public et ses agents statutaires, notamment lorsque ceux-ci refusent, comme en l'espèce, d'accomplir une partie des tâches qui relèvent de leur mission.

En effet, fût-elle, en droit, liée à sa position administrative, la rémunération versée à un agent statuaire en activité de service constitue la contrepartie économique des services qu'il est amené à devoir prêter dans le cadre de sa mission. Les obligations de cet agent sont donc dans un lien étroit de connexité avec la rémunération qui lui est due, en sorte que les parties à la relation statuaire sont dans un rapport synallagmatique au sens qui a été précisé ci-dessus.

Le principe général du droit administratif dit « règle du service fait », qui confirme cette solution, ne constitue à cet égard qu'une simple application de l'exception d'inexécution.

4. En l'espèce, l'arrêt attaqué constate que, durant la période litigieuse, les défendeurs « *ont presté leur horaire de travail complet mais n'ont délibérément pas effectué certaines des tâches qui leur incombaient* », reconnaissant « *qu'ils n'ont pas participé aux formations et que certains d'entre eux ont refusé d'encoder les rapports d'intervention et les bons d'ambulance* » (p. 6).

L'arrêt considère toutefois que les défendeurs avaient droit au montant intégral de leur rémunération, la loi du 12 avril 1965 ne tolérant d'autres retenues que celles visées par l'article 23 de celle-ci, que l'exception d'inexécution ne peut

22ème feuillet

s'appliquer à une relation statutaire dans laquelle l'agent en position d'activité de service a droit à sa rémunération en raison de cette seule position, qu'il n'existerait pas en droit administratif belge de principe général du droit du « service fait » et qu'en toute hypothèse, l'exception d'inexécution, qui suppose un manquement suffisamment grave, est indivisible et ne pouvait donc justifier une retenue partielle du paiement de la rémunération due aux défendeurs.

5. En statuant de la sorte, l'arrêt attaqué :

1°) viole les articles 3*bis* et 23 de la loi du 12 avril 1965 en considérant que ceux-ci font obstacle à ce que l'employeur suspende en vertu d'une cause de droit commun, telle l'exception d'inexécution ou la règle de service fait, une partie de la rémunération d'un travailleur qui refuse d'accomplir une partie des tâches dont il est chargé conformément à sa mission contractuelle ou statutaire ;

2°) viole le principe général du droit de l'exception d'inexécution, le principe général du droit administratif du « service fait » ou, à tout le moins, le principe général du droit de la force majeure ainsi que les articles 1147 et 1148 de l'ancien Code civil (dont se déduit l'effet suspensif de la force majeure), en refusant d'admettre que l'employeur public puisse retenir au titre de ces principes une partie de la rémunération due à ses agents statutaires qui refusent d'exécuter une partie des tâches qui leur sont confiées dans le cadre de leur mission ;

3°) viole le principe général du droit administratif du « service fait » en refusant d'admettre son existence ;

4°) viole le principe général du droit de l'exception d'inexécution, le principe général du droit prohibant l'abus de droit ainsi que le principe général du droit de l'exécution de bonne foi et l'article 1134, al. 3, de l'ancien Code civil, en considérant que l'exception d'inexécution est nécessairement indivisible dans la mesure où elle implique un manquement grave à une obligation essentielle, alors qu'en cas d'inexécution partielle, le créancier ne peut suspendre l'exécution de ses propres obligations qu'en proportion de la gravité du manquement commis en sorte que cette suspension peut n'être que partielle.

L'arrêt attaqué n'est dès lors pas légalement justifié (violation de toutes les dispositions visées au moyen).



23ème feuillet  
Développements

1. Le moyen invite Votre Cour à se prononcer sur l'application à une relation de nature statutaire de l'exception d'inexécution ou de la règle du « service fait », qui en constitue une application en droit administratif (sur cette règle appliquée de manière constante par le Conseil d'Etat en droit français de la fonction publique : voy. not. CE fr., Ass., 7 avril 1933, D. c/ Commune d'Haillicourt ; CE fr., 6 mai 1988, Tinel, rec., n° 69.719 ; CE fr., 21 mars 1986, rec., n° 23.509. Sur une application de ce principe en droit belge, Bruxelles, 6 mai 1999, R.G. n° 1994/AR/1652).

Il est constant en effet que l'exception d'inexécution s'applique non seulement aux contrats synallagmatiques mais encore à tous les rapports synallagmatiques (voy. P. Van Ommeslaghe, *Traité de droit civil belge*, coll. De Page, t. II, Bruxelles, Bruylant, 2013, vol. 1, n° 573. Voy. également, Proposition de loi du 24 février 2021 portant le livre 5 « Les obligations » du Code civil, *Doc. parl.*, Ch. Repr., doc. 55-1806/001, pp. 127 et 273).

2. Certes, considère-t-on classiquement que la rémunération de l'agent statutaire en activité est liée à sa position administrative. Il n'en reste pas moins que cette rémunération constitue la contrepartie économique des services que l'agent a l'obligation de prêter dans le cadre de sa mission (sur ce que la rémunération de l'agent public – contractuel ou statutaire – est la contrepartie du travail effectué, voy. la jurisprudence de Votre Cour en matière de responsabilité civile, not. Cass., 17 décembre 2020, R.G. C.19.0334.F ; Cass., 20 mai 2019, *Pas.*, 2019, n° 301. Voy. également, Bruxelles, 6 mai 1999, R.G. n° 1994/AR/1652 précité).

L'étroit lien de connexité économique qui unit l'obligation de l'employeur public de rémunérer son agent et l'obligation de ce dernier d'accomplir les tâches qui lui sont confiées, permet ainsi à l'employeur d'opposer l'exception d'inexécution ou du principe du « service fait », sa variante en droit administratif, à l'agent qui refuse d'accomplir tout ou partie des tâches qui lui sont confiées dans le cadre de sa mission.

C'est vainement que l'arrêt observe que l'exception d'inexécution est indivisible et qu'il en déduit que la demanderesse n'a pas exercé celle-ci dès lors qu'elle n'a effectué qu'une retenue partielle sur la rémunération revenant aux défendeurs. On admet en effet aujourd'hui que l'exercice par le créancier de son exception d'inexécution doit être proportionnel à la gravité du manquement commis

24ème feuillet

(Proposition de loi du 24 février 2021 portant le livre 5 « Les obligations » du Code civil, *Doc. parl.*, Ch. Repr., doc. 55-1806/001, pp. 273 *in fine* et 274 ; P. Wéry, *Droit des obligations*, vol. 1, 3<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2021, n° 779, p. 799 sub d et réf. ; D. Decloedt, *Eigenrichting in het privaatrecht. De exceptio non adimpleti contractus*, Thèse, KU Leuven 2021, p. 1054). En cas d'inexécution partielle, le créancier peut, si cette inexécution est suffisamment grave, suspendre l'exécution d'une partie seulement de ses obligations. Une suspension de l'ensemble de celles-ci pourrait d'ailleurs lui être reprochée. Contrairement à ce qu'écrit le professeur Van Ommeslaghe (*Traité du droit civil belge*, Coll. De Page, T II, *Les obligations*, vol. 1, n° 575, p. 883 *in fine* et p. 884), Vos arrêts des 8 décembre 1960 (*Pas.*, 1961, I, p. 382) et 15 juin 1981 (*Pas.*, 1981, I, p. 1179) ne considèrent nullement à cet égard que l'exception d'inexécution serait indivisible. Ils se bornent à exiger que le manquement commis présente une certaine gravité. Telle est encore la solution de Votre arrêt du 6 mars 1986 (*Pas.*, 1986, I, n° 432), qui considère que la circonstance qu'un manquement du bailleur justifie la résolution d'un bail ne justifie pas nécessairement que le preneur puisse suspendre « l'ensemble de ses propres obligations » jusqu'à la résolution, ce qui est de bon sens dès lors que le preneur a pu retirer quelque utilité du bien loué, en sorte qu'une retenue de la totalité serait abusive.

3. L'arrêt, qui méconnaît l'ensemble de ces principes, doit donc encourir Votre censure.

Il convient d'observer à cet égard que si le manquement commis par les défendeurs devait ne pas être jugé fautif – *quod non* – la retenue litigieuse serait encore justifiée par l'effet suspensif de la force majeure (sur l'effet suspensif de la force majeure voy. not. Cass., 13 janvier 1956, *Pas.*, 1956, I, p. 460), qui trouve une expression dans la théorie des risques dans les rapports synallagmatiques.

25ème feuillet

**PAR CES CONSIDÉRATIONS,**

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

Bruxelles, le 23 septembre 2021

Pour la demanderesse en cassation,  
son conseil,

Paul Alain Foriers

**Pièce jointe :**

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