



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 23 octobre 2024
Numéro du rôle 2020/AB/781
Décision dont appel tribunal du travail de Liège 5 décembre 2006

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur R. B.,

partie appelante,

ayant pour conseil Maître M. S. et comparaisant par Maître A. J., avocats à 4020 Liège,

contre

La S.A. GETINGE BELGIUM, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0416.342.905 et dont le siège social est établi à 1702 Groot-Bijgaarden, Alfons Gossetlaan 17,

partie intimée,

ayant pour conseils Maître S. V. et Maître D. F. et comparaisant par Maître S. V., avocats à 9000 Gand.

*

*

*

1. La procédure devant la Cour du travail

1.

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- les jugements prononcés par la 3^e chambre du Tribunal du travail de Liège les 27 juin 2006 et 5 décembre 2006 (RG 353.339 et 359.142),
- les arrêts prononcés par la 6^e chambre de la Cour du travail de Liège les 14 juin 2007 et 21 mars 2008 (RG 34.553/07),
- l'arrêt de la Cour de cassation du 14 novembre 2016 (S.08.0121.F),
- l'arrêt prononcé par la 8^e chambre de la Cour du travail de Mons le 27 juin 2018 (RG 2017/AM/201),
- l'arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2019 (S.19.0007),
- la citation après cassation signifiée le 10 décembre 2020,
- les conclusions de Monsieur R. B. déposées les 26 juillet 2021 et 14 décembre 2021,
- les conclusions de la s.a. Getinge Belgium déposées les 31 mai 2021, 27 octobre 2021 et 31 janvier 2022,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu à l'audience publique du 25 septembre 2024.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

La Cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Les demandes originaires et les décisions judiciaires précédentes

2.1. Les demandes originaires

4.

Monsieur R. B. a introduit la procédure devant le Tribunal du travail de Liège par une citation signifiée le 27 septembre 2005.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal du travail de Liège, Monsieur R. B. contestait le licenciement pour motif grave qui lui avait été notifié et demandait le paiement des sommes suivantes :

- 1.200 € à titre de prime de fréquence pour les années 2003 et 2004 et 513,33 € à titre de prime de fréquence pour l'année 2005, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater de l'échéance de chacune de ces années ;
- 2.024,70 € à titre d'augmentation annuelle due à dater de janvier 2004 à septembre 2005, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 15 novembre 2005, date moyenne ;
- 4.341,04 € à titre d'arriéré de rémunération, sur la base d'un contrat d'assurance groupe, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 1^{er} octobre 2003 ;
- 746,31 € à titre d'heures supplémentaires et de frais de route, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 15 avril 2005, date moyenne ;
- 581,31 € à titre d'heures de route de septembre 2005, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 1^{er} novembre 2005 ;
- 92.797,10 € à titre d'indemnité de préavis de 22 mois, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 1^{er} octobre 2005, date du licenciement ;
- 25.308,30 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 1^{er} octobre 2005, date du licenciement ;
- 12.654,15 € à titre d'indemnité de 3 mois en application de la clause de non concurrence, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 1^{er} octobre 2005, date du licenciement ;
- 5.000 € à titre de contribution aux frais de défense ;
- les dépens.

5.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal du travail de Liège, la société défenderesse, s.a. Maquet Belgium à l'époque, devenue entre-temps s.a. Getinge Belgium, a demandé au Tribunal de dire la demande de Monsieur R. B. non fondée et a formulé une demande reconventionnelle en vue d'obtenir la condamnation de celui-ci au paiement des sommes suivantes :

- 2.500 € *ex aequo et bono* et 12.500 € provisionnellement évalués, ou fixés *ex aequo et bono*, à titre de dommages et intérêts pour le préjudice commercial subi par le défendeur sur reconvention pendant l'exécution du contrat de travail ;
- 1.000 € provisionnellement évaluée, ou fixée *ex aequo et bono*, à titre de dommages et intérêts et pour le préjudice commercial subi par le défendeur sur reconvention ;
- les dépens.

À titre subsidiaire, la société sollicitait la réduction de la demande de Monsieur R. B. et, en tout cas, la compensation judiciaire entre le montant auquel la société serait éventuellement condamnée et les montants dus dans le cadre de la demande reconventionnelle.

2.2. Les jugements du Tribunal du travail de Liège des 27 juin 2006 et 5 décembre 2006

6.

Par un jugement avant-dire droit du 27 juin 2006, le Tribunal du travail de Liège rejette un déclinatoire de compétence territoriale et un déclinatoire linguistique soulevés par la s.a. Maquet Belgium.

7.

Par un jugement définitif du 5 décembre 2006, le Tribunal du travail de Liège, statuant contradictoirement, ordonne la jonction des causes inscrites sous les numéros de rôle général 353.339 et 359.142 et décide ce qui suit :

« **Quant à l'action principale :**

Dit l'action recevable et partiellement fondée ;

Dit pour droit que le licenciement pour motif grave invoqué par la défenderesse est justifié et régulier ;

Dit non fondée la demande d'indemnité compensatoire de préavis ;

Dit non fondée la demande d'indemnité pour licenciement abusif.

Dit non fondée la demande de sommes à titre de prime de fréquence pour les années 2003 et 2004 et à titre de prime de fréquence pour l'année 2005 ;

Dit non fondée la demande de somme à titre d'augmentation annuelle due à dater de janvier 2004 à septembre 2005 :

Dit non fondée la demande de somme à titre d'arriérés de rémunération, sur base d'un contrat d'assurance groupe ;

Dit largement fondée la demande de somme due à titre d'heures supplémentaires et de frais de route

Condamne la partie défenderesse à payer au demandeur la somme de 714,79 € à titre d'heures supplémentaires et de frais de route, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 15/4/2005, date moyenne.

Dit largement fondée la demande de somme à titre d'heures de route de septembre 2005 ;

Condamne la partie défenderesse à payer au demandeur la somme de 575,71 € à titre d'heures de route de septembre 2005, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 1/11/2005 ;

Dit fondée la demande de somme due à titre d'indemnité de 3 mois en application de la clause de non concurrence ;

Condamne la partie défenderesse à payer au demandeur la somme de 12.654,15 € à titre d'indemnité de 3 mois en application de la clause de non concurrence, somme à majorer des intérêts légaux, en application de l'article 10 de la loi du 12/4/1965 sur la protection de la rémunération, à dater du 6/10/2005 (date du licenciement) puis judiciaires sur cette même somme, et jusqu'au complet paiement ;

Dit non fondée la demande relative aux frais de défense ;

Quant à l'action reconventionnelle :

La dit recevable.

Dit partiellement fondée la demande d'indemnisation des dommages causés pendant l'exécution du contrat de travail ;

Condamne la partie demanderesse à payer à la partie défenderesse la somme de 1.500 € à titre de dommages causés pendant l'exécution du contrat ;

Dit non fondée la demande d'indemnisation des dommages causés après la cessation de la relation de travail ;

Quant à la compensation :

Ordonner la compensation judiciaire entre les dettes des parties telles que précisées au dispositif du présent jugement, et réduit dans cette mesure la dette de la partie demanderesse.

Quant aux dépens et à l'exécution provisoire du jugement :

Compense les dépens des parties en application de l'article 1017 alinéa 3 du code judiciaire, chacune succombant sur certains chefs de demande et délaisse à chacune des parties ses propres dépens.

Dit pour droit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement ».

2.3. Les arrêts de la Cour du travail de Liège des 14 juin 2007 et 21 mars 2008

8.

Par un arrêt du 14 juin 2007, la Cour du travail de Liège ordonne la réouverture des débats afin de permettre aux parties de mettre le dossier en état.

9.

Par un arrêt du 21 mars 2008, la Cour du travail de Liège, statuant contradictoirement :

- déclare les appels principaux et incidents recevables mais non fondés,
- confirme le jugement dont appel,
- compense les dépens d'appel.

2.4. L'arrêt de la Cour de cassation du 14 novembre 2016

10.

Par un arrêt du 14 novembre 2016, la Cour de cassation, saisie d'un pourvoi formé par Monsieur R. B., casse l'arrêt de la Cour du travail de Liège du 21 mars 2008 en tant qu'il déboute celui-ci de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, de primes de fréquence et d'augmentation annuelle de la rémunération, qu'il le condamne à des dommages et intérêts envers la société Maquet Belgium et qu'il statue sur les dépens.

La Cour de cassation renvoie la cause, ainsi limitée, devant la Cour du travail de Mons.

2.5. L'arrêt de la Cour du travail de Mons du 27 juin 2018

11.

Par son arrêt du 27 juin 2018, la Cour du travail de Mons :

- déclare l'appel incident formé par la s.a. Maquet Belgium non fondé,
- déclare l'appel principal formé par Monsieur R. B. fondé dans la mesure ci-après,
- réforme le jugement du Tribunal du travail de Liège du 5 décembre 2006 en ce qu'il dit non fondée la demande de Monsieur R. B. de sommes à titre de primes de fréquence pour les années 2003, 2004 et 2005,
- condamne la s.a. Maquet Belgium à payer à Monsieur R. B. 1.200 € à titre de primes de fréquence pour les années 2003 et 2004 et 513,33 € pour l'année 2005, le brut à majorer des intérêts au taux légal à dater de l'échéance de chacune de ces années jusqu'au parfait paiement,
- confirme le jugement pour le surplus,
- compense les frais et dépens de l'appel, étant les indemnités de procédure,
- condamne la s.a. Maquet Belgium à payer à Monsieur R. B. la moitié du coût des frais de citation après cassation, soit la somme de 1.052,37 €.

2.6. L'arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2019

12.

Par un arrêt du 16 décembre 2019, la Cour de cassation, saisie d'un pourvoi formé par Monsieur R. B., casse l'arrêt de la Cour du travail de Mons du 27 juin 2018 en tant qu'il statue sur la demande de celui-ci en paiement d'une augmentation annuelle de la rémunération, sur la demande reconventionnelle de la s.a. Maquet Belgium et sur les dépens.

La Cour de cassation renvoie la cause, ainsi limitée, devant la Cour du travail de Bruxelles.

3. Les demandes actuellement formées devant la Cour du travail de Bruxelles

13.

Par citation signifiée le 10 décembre 2020, Monsieur R. B. cite la société Getinge Belgium, anciennement Maquet Belgium, à comparaître devant la Cour du travail de Bruxelles pour entendre statuer à nouveau en la cause à la suite de la cassation de l'arrêt de la Cour du travail de Mons du 27 juin 2018.

14.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées le 14 décembre 2021, Monsieur R. B. formule les demandes suivantes :

« Déclarer l'appel recevable et fondé ;

Réformer le jugement prononcé par la 3ème chambre du Tribunal du travail de Liège le 5 décembre 2006 (RG n° 353339 et 359142) ;

Condamner la société GETINGE BELGIUM à payer à Monsieur R. B. 2.024,70 EUR à titre d'augmentation annuelle due à dater de janvier 2004 à septembre 2005, le brut à majorer des intérêts au taux légal à dater du 15 novembre 2004 jusqu'au parfait paiement.

Subsidiairement, condamner la société GETINGE BELGIUM à un montant de 2.024,70 EUR à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts légaux à dater du 1^{er} janvier 2004.

Déclarer les demandes reconventionnelles formulées par la société GETINGE BELGIUM irrecevables ou, à titre subsidiaire non fondées.

Ce faisant, condamner la société GETINGE BELGIUM à rembourser à Monsieur R. B. la somme de 1.500 EUR à titre de dommages et intérêts qui a d'ores et déjà été payée par Monsieur R. B. à la société conformément au jugement déféré, ce montant à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 21 avril 2008.

Condamner la société GETINGE BELGIUM aux entiers dépens des instances, en ce compris les indemnités de procédure des diverses instances :

- Tribunal du travail de Liège : 218,64 EUR*
- Frais de citation après cassation : 2.104,74 EUR*
- Cour du travail de Mons : 6.000,00 EUR*
- Frais de citation après cassation : 740,87 EUR*
- Cour du travail de Bruxelles : 845 EUR*

A titre très infiniment subsidiaire,

Dire pour droit que Monsieur R. B. ne doit pas supporter les dépens de la société GETINGE BELGIUM ou, à titre infiniment subsidiaire, les réduire au minimum légal ».

15.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées le 31 janvier 2022, la s.a. Getinge Belgium formule le dispositif suivant :

« A titre principal :

Dire l'appel de l'appelant recevable, mais non fondé ;

Par conséquent, confirmer le jugement du Tribunal du travail de Liège du 5 décembre 2006.

Condamner l'appelant à payer à l'intimée les frais de toutes les procédures en ce incluses les indemnités de procédure :

- l'indemnité de procédure - tribunal du travail : 218,64 EUR

- l'indemnité de procédure - cour du travail : 6.000,00 EUR

A titre subsidiaire :

- De surseoir à statuer sur l'appel de l'appelant et de poser à la Cour de justice les questions préjudicielles suivantes :

« 1)

Lorsque, comme dans la présente affaire, un employé dispose d'un droit contractuel, opposable au cédant, dans l'esprit de l'entreprise de l'intimée et de la commission paritaire à laquelle elle ressortit (à savoir la commission paritaire n° 218, alors que SIEMENS ressortissait à la commission paritaire n° 209), à bénéficier de conditions négociées et convenues périodiquement en concertation avec les travailleurs transférés, et toujours en préservant les droits qu'ils avaient acquis chez SIEMENS et que ce droit se voit reconnaître en droit national un caractère plutôt dynamique que figé entre l'employé et l'employeur cédant, l'article 3 de la directive 2001/23 :

a) exige-t-il qu'un tel droit soit protégé et opposable au cessionnaire en cas de transfert auquel cette directive s'applique ?

ou

b) autorise-t-il les juridictions nationales à juger que de tels droits sont protégés et opposables au cessionnaire en cas de transfert auquel ladite directive s'applique ?

ou

c) interdit-il aux juridictions nationales de juger que de tels droits sont protégés et opposables au cessionnaire en cas de transfert auquel cette même]directive s'applique ?

2)

Alors qu'un État membre s'est acquitté de son obligation de transposer dans son droit interne les exigences minimales énoncées à l'article 3 de la directive 2001/23, mais que se pose la question de savoir si les mesures de transposition doivent être comprises comme allant plus loin que ces exigences en faveur des employés protégés, en conférant des droits contractuels à caractère dynamique à l'encontre du cessionnaire, peut-on considérer que les juridictions de l'État membre sont libres d'appliquer le droit national en ce qui concerne l'interprétation des règles assurant la transposition, sous réserve bien entendu qu'une telle interprétation ne soit pas contraire au droit communautaire, ou faut-il adopter une autre approche quant à l'interprétation, et, dans l'affirmative, laquelle ?

3)

Dans le présent cas, puisqu'il n'est pas prétendu par l'employeur que reconnaître aux employés un droit à caractère dynamique sur le fondement du droit interne relatif aux conditions convenues par accords collectifs reviendrait à enfreindre les droits de cet employeur au regard de l'article 11 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signée à Rome le 4 novembre 1950, la juridiction nationale est-elle libre de retenir l'interprétation du CTT n°32bis invoquée par les employés ? »

- réduire la demande de l'appelant comme l'intimée l'a précisé ci-dessus et en tout cas, ordonner la compensation judiciaire entre le montant auquel l'intimée serait éventuellement condamnée et les montants dus dans le cadre de la demande reconventionnelle.

- compenser les dépens ».

4. Les faits

Les faits ont été exposés par le Tribunal du travail de Liège, par la Cour du travail de Liège et par la Cour du travail de Mons. Dans le cadre de l'instance actuellement pendante, la Cour de céans reproduit ici de façon succincte les seuls faits pertinents pour statuer sur les demandes dont elle est saisie.

16.

Monsieur R. B. est entré au service de la société Siemens le 14 janvier 1985 en qualité de technicien de service, sous le statut d'employé.

Le 1^{er} octobre 2003, la division Life Support Systems est cédée par Siemens au groupe Getinge AG dont la s.a. Maquet Belgium est une filiale.

Les parties déclarent expressément être d'accord de considérer que cette cession est un transfert d'entreprise qui entre dans le champ d'application de la CCT n° 32 *bis*.

De nombreux courriers ont été échangés à l'époque entre les parties à propos des conditions de travail et de l'exécution des prestations de Monsieur R. B.

17.

Le 23 septembre 2005, la s.a. Maquet Belgium notifie à Monsieur R. B. son licenciement moyennant la prestation d'un préavis de 18 mois prenant cours le 1^{er} octobre 2005.

Le 27 septembre 2005, Monsieur R. B. cite la s.a. Maquet Belgium devant le Tribunal du travail de Liège en vue d'obtenir le paiement de primes de fréquence et d'arriérés de salaires pour 2004 ainsi qu'en vue d'entendre dire pour droit que toutes les conditions de travail et de salaires en vigueur chez Siemens devaient être respectées par la s.a. Maquet Belgium.

Par courrier recommandé du 6 octobre 2005, la s.a. Maquet Belgium notifie à Monsieur R. B. son licenciement pour motif grave.

Par courrier recommandé du 8 octobre 2005, la s.a. Maquet Belgium notifie à Monsieur R. B. les motifs justifiant cette rupture immédiate du contrat de travail sans préavis ni indemnité.

18.

Après la rupture du contrat de travail et malgré plusieurs demandes répétées de l'employeur, Monsieur R. B. ne restitua pas l'ensemble des biens de l'entreprise et continua à adresser des mails à des ex-collègues ou à des tiers, notamment des clients, de la s.a. Maquet Belgium.

Saisi en référé par la s.a. Maquet Belgium, le Président du Tribunal du travail de Bruxelles, par ordonnance du 4 janvier 2006, a condamné Monsieur R. B. à restituer le matériel et lui a

fait interdiction de répandre des communications calomnieuses, sous peine d'une astreinte de 100 € par destinataire et par communication.

19.

Dans le cadre de la procédure judiciaire au fond introduite par citation du 27 septembre 2005, Monsieur R. B. étend sa demande.

Par une seconde citation du 23 mai 2006, Monsieur R. B. formule de nouvelles demandes.

Les deux causes seront jointes par jugement du Tribunal du travail de Liège du 5 décembre 2006.

5. L'examen de la contestation par la Cour du travail

5.1. Sur la recevabilité de la demande

20.

Compte tenu de l'arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2019 qui casse l'arrêt de la Cour du travail de Mons du 27 juin 2018 et qui renvoie la cause, telle que la Cour de cassation la limite dans le dispositif de son arrêt, à la Cour du travail de Bruxelles, la demande faite par citation du 10 décembre 2020 est recevable.

5.2. Sur le fond

5.2.1. Précision quant à l'objet de la saisine de la Cour du travail de Bruxelles

21.

Par son arrêt du 16 décembre 2019, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour du travail de Mons du 27 juin 2018 sur trois objets précis, à savoir :

- la demande de Monsieur R. B. en paiement d'une augmentation annuelle de la rémunération,
- la demande reconventionnelle de la s.a. Maquet Belgium, devenue entre-temps s.a. Getinge Belgium,
- les dépens.

La saisine de la Cour du travail est limitée à ces trois objets, tous les autres chefs de demandes ayant fait l'objet de décisions définitives.

5.2.2. Sur la demande de paiement d'une augmentation annuelle de la rémunération

1) Rappel de l'objet de cette demande

22.

Monsieur R. B. demande la condamnation de la s.a. Getinge Belgium au paiement de la somme de 2.024,70 € à titre d'augmentation annuelle due à dater de janvier 2004 jusqu'à septembre 2005, à majorer des intérêts calculés au taux légal sur le montant brut à dater du 15 novembre 2024 jusqu'au parfait paiement.

Cette augmentation annuelle est prévue dans le manuel du personnel de Siemens¹ qui en détaille les modalités d'octroi et de calcul :

- Article 7.1.2 : tous les employés de Siemens Bruxelles ont droit chaque année à un entretien fonctionnel avec leur chef, destiné, notamment, à réaliser un feed-back pour la période écoulée, à convenir d'objectifs pour le futur et à fournir une base de révision salariale qui récompensera les compétences, la collaboration, la flexibilité et l'état d'esprit positif ;
- Article 7.1.3 : à la suite de cet entretien fonctionnel, une grille d'évaluation permet d'établir « *l'objectif de rémunération* » qui servira de base au calcul de l'augmentation annuelle.

23.

Monsieur R. B. conteste l'absence de tenue d'un entretien fonctionnel en 2004 par la société Maquet, cessionnaire, et sollicite le paiement de l'augmentation annuelle dont il estime avoir été injustement privé.

La s.a. Getinge Belgium ne conteste pas ne pas avoir adopté le système variable d'augmentation annuelle qui était en vigueur chez Siemens, mais elle estime avoir mis en place un « *package de rémunération* » plus avantageux, en concertation avec les travailleurs transférés, de sorte que Monsieur R. B. ne pourrait prétendre, en outre, à l'augmentation annuelle qu'il sollicite.

¹ Pièce 47 du dossier de M. R. B..

2) Les décisions judiciaires rendues précédemment sur ce chef de demande

24.

Par son jugement du 5 décembre 2006, le Tribunal du travail de Liège a jugé ce chef de demande de Monsieur R. B. non fondé au motif que celui-ci « *ne peut à la fois demander application des anciennes conditions de travail, en plus des nouvelles conditions de travail qui lui sont au moins aussi favorables* ».

Confirmant le jugement entrepris sur ce point, la Cour du travail de Liège a jugé dans son arrêt du 21 mars 2008 que Monsieur R. B. « *ne peut davantage à cet égard tout à la fois prétendre au maintien de l'ancien système tout en bénéficiant du nouveau qui lui est au moins aussi favorable* ».

Par son arrêt du 14 novembre 2016, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour du travail de Liège sur ce chef de demande pour les motifs suivants :

« En vertu de l'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis conclue au sein du Conseil national du travail concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après la faillite, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 juillet 1985, les droits et obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant à la date du transfert de l'entreprise au sens de l'article 1^{er}, 1°, de cette convention sont, du fait du transfert, transférés au cessionnaire.

Il suit de cette disposition que le cessionnaire ne peut modifier les conditions de rémunération en vigueur au sein de l'entreprise cédée sans l'accord du travailleur.

L'arrêt, qui, pour débouter le demandeur de ses demandes en paiement de primes de fréquence et d'augmentation annuelle de la rémunération, considère que « les primes de fréquence ont été remplacées par une indemnisation plus avantageuse dont [le demandeur] a bénéficié », qu'« il en est de même pour l'augmentation annuelle de rémunération remplacée par [une] prime unique plus avantageuse », et que « [le demandeur] ne peut tout à la fois prétendre au maintien de l'ancien système tout en bénéficiant du nouveau qui lui est au moins aussi favorable », sans constater l'accord du demandeur sur ces modifications, viole l'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis précitée ».

Par son arrêt du 27 juin 2018, la Cour du travail de Mons relève qu'il apparaît du manuel du personnel de Siemens que « *l'augmentation annuelle n'était pas automatique ; elle était calculée en fonction du résultat de l'entretien fonctionnel qui, en l'espèce, n'a pas eu lieu et que [Monsieur R. B.] n'a jamais sollicité* ». En conséquence, la Cour du travail de Mons

déclare ce chef de demande non fondé, à défaut pour Monsieur R. B. d'établir que les conditions d'application des articles 7.1.2 et 7.1.3 du manuel Siemens étaient réunies.

Par son arrêt du 16 décembre 2019, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour du travail de Mons sur ce chef de demande pour les motifs suivants :

« En vertu de l'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis conclue au sein du Conseil national du travail concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après la faillite, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 juillet 1985, les droits et obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant à la date du transfert de l'entreprise au sens de l'article 1^{er}, 1°, de cette convention sont, du fait du transfert, transférés au cessionnaire.

Il suit de cette disposition que le cessionnaire ne peut modifier les conditions de rémunération en vigueur au sein de l'entreprise cédée sans l'accord du travailleur.

L'arrêt attaqué, qui, pour débouter le demandeur de sa demande en paiement de l'augmentation annuelle de sa rémunération prévue au sein de l'entreprise cédée, considère que cette augmentation « n'était pas automatique » mais « était calculée en fonction du résultat [d'un] entretien fonctionnel qui, en l'espèce, n'a pas eu lieu et que [le demandeur] n'a jamais sollicité », et en déduit que celui-ci n'établit pas que les conditions d'application de l'augmentation litigieuse étaient réunies, alors qu'il incombait à la défenderesse d'organiser l'entretien permettant d'apprécier la réunion de ces conditions, viole l'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis précité ».

3) *L'autorité de chose jugée des arrêts de cassation : la juridiction de renvoi est liée sur le point de droit jugé par la Cour de cassation*

25.

L'article 1110 du Code judiciaire, tel que modifié par l'article 149 de la loi du 6 juillet 2017, dite « loi Pot-Pourri V »², dispose :

« En cas de cassation, la Cour de Cassation renvoie la cause, s'il y a lieu, soit devant une juridiction souveraine du même rang que celle qui a rendu la décision cassée, soit devant la même juridiction, autrement composée.

² Loi du 6 juillet 2017 portant simplification, harmonisation, informatisation et modernisation de dispositions de droit civil et de procédure civile ainsi que du notariat, et portant diverses mesures en matière de justice, M.B., 24 juillet 2017.

Celle-ci est saisie comme en matière ordinaire.

Elle ne siège chambres réunies que si, pour des raisons exceptionnelles, la Cour en a ainsi décidé.

*Cette juridiction se conforme à l'arrêt de la Cour de cassation sur le point de droit jugé par cette Cour. Aucun recours en cassation n'est admis contre la décision de cette juridiction, en tant que celle-ci est conforme à l'arrêt de cassation.
(...) ».*

En vertu de l'alinéa 4 de cet article 1110 du Code judiciaire, la Cour de céans est tenue de se conformer à l'arrêt de la Cour de cassation sur le point de droit jugé par cette dernière.

« Exit la faculté de résistance de la juridiction de renvoi (que ne connaissent plus guère que les droits libyen, roumain...et français) et son corollaire de la procédure de seconde cassation, régis par les articles 1119 et 1120 du Code judiciaire qui sont donc abrogés »³.

Ceci a été confirmé récemment par la Cour de cassation qui rappelle que l'article 1110, alinéa 4, du Code judiciaire vise à éviter que l'interprétation donnée à une règle de droit par la Cour dans un arrêt de renvoi ne soit remise en question devant la juridiction de renvoi ou ne puisse être remise en question par un pourvoi en cassation après la décision de renvoi⁴.

Il appartient néanmoins au juge de renvoi de cerner quel est le point de droit qui a été tranché par la Cour de cassation et d'en faire une juste application aux éléments de fait qui lui sont soumis.

26.

On notera cependant que, *« si renvoi il y a, l'arrêt de la Cour lie le juge de renvoi sur le(s) point(s) de droit tranché(s) par l'arrêt de cassation (art. 1110, al. 4, C. jud.), sauf lorsque le juge de renvoi estime que l'arrêt de cassation viole le droit de l'Union européenne tel qu'il est interprété par la Cour de justice de l'Union européenne, dans une décision postérieure audit arrêt »⁵.*

Cette exception a été consacrée par la Cour constitutionnelle dans un arrêt du 1^{er} décembre 2022⁶ où, saisie d'une question préjudicielle portant sur l'article 435, alinéa 2, du Code d'instruction criminelle dont les termes sont identiques à ceux de l'article 1110, alinéa 4, du Code judiciaire, la Cour constitutionnelle a examiné la compatibilité de cette disposition du

³ G. De Leval, *Droit judiciaire, tome 2 : Procédure civile, volume 2 : Voies de recours*, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 389, n° 9.246.

⁴ Cass., 20 juin 2024, F.20.0114.N, www.juportal.be.

⁵ J.-Fr. van Drooghenbroeck et A. Hoc, *Droit judiciaire*, Bruxelles, Larcier, 2024, p. 419, n° 620.

⁶ C.C., 1^{er} décembre 2022, arrêt 159/2022, www.const-court.be.

Code d'instruction criminelle avec les articles 10, 11 et 13 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 6, paragraphe 1, de la Convention européenne des droits de l'homme « *en ce que cette disposition « oblige la juridiction devant laquelle la cause est renvoyée après cassation à se conformer à l'arrêt de la Cour de cassation et lui interdit donc de s'adapter à l'évolution [...] de la jurisprudence de [...] la Cour de justice, alors qu'un tribunal qui se prononce dans une affaire identique dans les faits n'est pas lié par la jurisprudence de la Cour de cassation » ».*

Après avoir constaté qu'un arrêt de cassation revêt une autorité particulière pour la juridiction de renvoi en ce que le point de droit a été tranché de manière définitive et en ce que la décision de la Cour de cassation ne peut plus être remise en question dans l'affaire concernée, la Cour constitutionnelle relève que le principe de sécurité juridique exige que les litiges soient à un certain moment définitivement clôturés, de sorte que la règle contenue à l'article 435, alinéa 2, du Code d'instruction criminelle ne produit en principe pas des effets disproportionnés.

Se référant à un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 5 octobre 2010⁷, la Cour constitutionnelle juge que le droit de l'Union européenne s'oppose à une disposition législative ayant pour effet qu'une juridiction qui doit statuer dans une affaire qui lui a été renvoyée par une juridiction supérieure est liée par l'appréciation portée en droit par cette juridiction supérieure, si la juridiction à laquelle l'affaire a été renvoyée après cassation estime, après avoir posé ou non une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne, que l'appréciation en droit est contraire au droit de l'Union.

La Cour constitutionnelle décide en conséquence que :

« En ce que la disposition en cause oblige une juridiction devant laquelle la Cour de cassation renvoie une affaire après avoir cassé une décision judiciaire antérieure, à se conformer à l'arrêt de la Cour de cassation, en ce qui concerne le point de droit tranché, lorsque cette juridiction estime que l'appréciation en droit de la Cour de cassation est contraire au droit de l'Union européenne, tel qu'il est interprété par la Cour de justice de l'Union européenne dans un arrêt postérieur à l'arrêt de la Cour de cassation, cette disposition produit des effets disproportionnés. En effet, cette juridiction est placée dans l'impossibilité de faire primer le droit de l'Union européenne, tel qu'il est interprété par la Cour de justice dans un arrêt postérieur à l'arrêt de la Cour de cassation, et les parties au procès devant cette juridiction ne peuvent pas invoquer utilement un tel arrêt de la Cour de justice en vue de défendre leurs droits et intérêts »

et conclut que :

⁷ CJUE, 5 octobre 2010, *Georgi Ivanov Elchinov*, C-173/09.

« La disposition en cause n'est pas compatible avec les articles 10, 11 et 13 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 6, paragraphe 1, de la Convention européenne des droits de l'homme, mais uniquement dans la mesure où elle ne prévoit pas que lorsqu'une juridiction est confrontée à une évolution de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne postérieure à l'arrêt de la Cour de cassation, cette juridiction peut, en vertu des principes de la primauté et du plein effet du droit de l'Union européenne, appliquer intégralement ce droit, et que la décision rendue par cette juridiction, en ce qu'elle n'est pas conforme à l'arrêt de cassation, peut faire l'objet d'un second pourvoi en cassation ».

En conclusion, le juge de renvoi est tenu de se conformer au point de droit jugé par la Cour de cassation sauf si ce juge de renvoi estime que l'arrêt de la Cour de cassation est contraire au droit de l'Union européenne tel qu'il ressort d'une évolution de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne **postérieure** à l'arrêt de la Cour de cassation (c'est la Cour de céans qui souligne).

27.

A défaut de disposition particulière quant à l'entrée en vigueur de l'article 149 de la loi du 6 juillet 2017, l'article 1110, alinéa 4, du Code judiciaire est entré en vigueur le dixième jour suivant la publication de la loi au *Moniteur belge*, soit le 3 août 2017.

Ce nouvel article 1110, alinéa 4, du Code judiciaire, dans la version issue de la loi du 6 juillet 2017, ne régit pas l'autorité des arrêts prononcés avant son entrée en vigueur.

Par contre, en vertu de l'article 3 du Code judiciaire, les effets des jugements sont régis par la loi en vigueur au jour de leur prononciation. Or, l'autorité qui s'attache à un arrêt de la Cour de cassation, en vertu de l'article 1110, alinéa 4, du Code judiciaire, constitue un effet de celui-ci⁸.

4) *Le point de droit tranché par la Cour de cassation dans son arrêt du 16 décembre 2019 quant à la demande d'augmentation annuelle*

28.

S'agissant de la demande de paiement de l'augmentation annuelle sollicitée par Monsieur R. B., la Cour de cassation a dit, dans son arrêt du 14 novembre 2016 et ensuite dans son arrêt du 16 décembre 2019, que « *le cessionnaire ne peut modifier les conditions de rémunération en vigueur au sein de l'entreprise cédée sans l'accord du travailleur* ».

Il se déduit des principes exposés ci-dessus que l'article 1110, alinéa 4 du Code judiciaire, s'applique à la présente cause, le deuxième arrêt de la Cour de cassation en la présente cause ayant été prononcé le 16 décembre 2019, soit après l'entrée en vigueur de la loi du 6

⁸ Cass., 28 novembre 2022, C.21.0502.F, www.juportal.be.

juillet 2017, et la saisine de la Cour de céans à la suite de cet arrêt ayant été faite par citation du 10 décembre 2020.

La Cour de céans est donc liée par la décision de la Cour de cassation sur le point de droit selon lequel le cessionnaire ne peut modifier les conditions de rémunération en vigueur au sein de l'entreprise cédée sans l'accord du travailleur.

5) *L'arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2019 viole-t-il le droit de l'Union européenne tel qu'il est interprété par la Cour de justice de l'Union européenne, dans une décision postérieure audit arrêt ?*

29.

Par voie de conclusions additionnelles d'appel déposées le 27 octobre 2021, soit après 16 ans de procédure et deux arrêts de la Cour de cassation, la s.a. Getinge Belgium formule pour la première fois la demande qu'il soit sursis à statuer et qu'une question préjudicielle soit posée à la Cour de justice de l'Union européenne.

Interrogé spécialement à l'audience du 25 septembre 2024 sur la possibilité pour la Cour de céans de poser une question préjudicielle à ce stade de la procédure au regard de l'article 1110, alinéa 4, du Code judiciaire, le conseil de la s.a. Getinge Belgium a fait référence à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 1^{er} décembre 2022 examiné ci-avant.

A l'appui de sa demande de question préjudicielle, la s.a. Getinge Belgium soutient que « *la jurisprudence de la Cour de cassation porte atteinte au droit européen à la lumière d'au moins quatre principes généraux qui sont essentiels pour l'ordre juridique qui a été instauré par l'Union européenne. Il s'agit de la primauté du droit européen, l'effet direct, la coopération loyale et l'obligation d'interprétation conforme* »⁹.

La s.a. Getinge Belgium se fonde sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne dans les arrêts suivants :

- s'agissant de la primauté du droit européen : un arrêt du 15 juillet 1964¹⁰ ;
- s'agissant de l'effet direct : un arrêt du 10 avril 1984¹¹ et un arrêt du 19 janvier 2010¹² ;
- s'agissant de la coopération loyale : un arrêt du 5 octobre 2004¹³ ;

⁹ P. 43, point 46, des conclusions de synthèse d'appel de la s.a. Getinge Belgium.

¹⁰ CJ, 15 juillet 1964, n°6-64, ECLI:EU:C:1964:66, tel que cité par M. R. B..

¹¹ Arrêt von Colson, CJ, 10 avril 1984, n° 14/83, ECLI:EU:C:1984:153, tel que cité par M. R. B..

¹² Arrêt Küçükdeveci, CJ, 19 janvier 2010, n° C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21, tel que cité par M. R. B..

¹³ Arrêt Pfeiffer, CJ, 5 octobre 2004, n° C-397/01 à C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, tel que cité par M. R. B..

- s'agissant de l'obligation d'interprétation conforme : la s.a. Getinge Belgium s'appuie sur l'interprétation donnée de la Directive 77/187/CEE¹⁴ par la Cour de justice de l'Union européenne dans ses arrêts Werhof du 9 mars 2006¹⁵ et Alemo-Herron du 18 juillet 2013¹⁶.

De façon plus générale quant aux obligations du cessionnaire dans le cadre de la Directive 77/187, la s.a. Getinge Belgium invoque également l'arrêt *Delahaye* du 11 novembre 2004¹⁷ et l'arrêt *Collino et Chiappero* du 14 septembre 2000¹⁸.

Toute la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne à laquelle se réfère la s.a. Getinge Belgium est ainsi antérieure à l'arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2019 et, de surcroît, antérieure à l'arrêt de la Cour de cassation du 14 novembre 2016.

Concrètement, toute la jurisprudence de la Cour de justice sur laquelle la s.a. Getinge Belgium se fonde était bien connue de la Cour de cassation lorsqu'elle a rendu son arrêt du 16 décembre 2019.

Par conséquent, la Cour de céans ne peut que constater que la s.a. Getinge Belgium ne présente aucun moyen qui conduirait à constater que l'arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2019 violerait le droit de l'Union européenne tel qu'il est interprété par la Cour de justice de l'Union européenne, dans une décision postérieure audit arrêt.

6) Conséquence quant aux moyens exposés par la s.a. Getinge Belgium et à sa demande de poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne

30.

Toute la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne à laquelle se réfère la s.a. Getinge Belgium est ainsi antérieure à l'arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2019 auquel la Cour de céans, en sa qualité de juge de renvoi, est tenue de se conformer.

L'exception visée par la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 1^{er} décembre 2022 n'est pas d'application en l'espèce, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne à laquelle la s.a. Getinge Belgium se réfère étant connue de la Cour de cassation au moment où elle a statué sur le point de droit litigieux.

¹⁴ Directive 77/187/CEE du Conseil du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.

¹⁵ CJUE, 9 mars 2006, *Werhof*, C-499/04.

¹⁶ CJUE, 18 juillet 2013, *Alemo-Herron c. Parkwood*, C-426/11.

¹⁷ CJUE, 11 novembre 2004, *Delahaye*, C-425/02.

¹⁸ CJUE, 14 septembre 2000, *Collino et Chiappero*, C-343/98.

Bien qu'une doctrine sérieuse¹⁹, commentant le premier arrêt rendu par la Cour de cassation en la présente cause le 14 novembre 2016, ait développé une critique qui mériterait une analyse approfondie, et bien que la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, antérieure à l'arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2019, voire même antérieure à l'arrêt du 14 novembre 2016, tende à évoluer vers la reconnaissance d'un *ius variandi* du cessionnaire plus étendu²⁰, la Cour de cassation a maintenu sa position, en termes quasiment identiques, dans son arrêt du 16 décembre 2019.

La Cour de céans est tenue de se conformer à ce qui a été dit en droit par la Cour de cassation dans son arrêt du 16 décembre 2019, la s.a. Getinge Belgium ne faisant pas état d'une jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne postérieure à cet arrêt rendu par la Cour de cassation en la présente cause et à laquelle ce dernier serait contraire.

Par conséquent, ni les moyens exposés par la s.a. Getinge Belgium quant au sort des conditions de travail et au *ius variandi* du cessionnaire en cas de transfert d'entreprise, ni l'analyse de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne ne sont susceptibles de permettre à la Cour de céans d'adopter un autre point de vue en droit.

Il n'y a donc pas lieu d'examiner ces moyens qui ne permettraient en tout état de cause pas à la Cour de céans d'adopter un autre point de vue en droit que celui décidé par la Cour de cassation.

31.

Le point de droit litigieux porte sur les conditions d'opposabilité au cessionnaire, dans le cadre d'un transfert d'entreprise, d'un droit contractuel opposable au cédant.

En disant qu'il suit de l'article 7 de la CCT 32bis que le cessionnaire ne peut modifier les conditions de rémunération en vigueur au sein de l'entreprise cédée sans l'accord du travailleur, la Cour de cassation a tranché ce point de droit.

Le fait que la s.a. Getinge Belgium présente un moyen nouveau après l'arrêt de la Cour de cassation n'est pas susceptible de permettre à la Cour de céans de contourner l'article 1110, alinéa 4, du Code judiciaire, ce moyen nouveau étant présenté tardivement dans la procédure à un moment où la juridiction de renvoi est tenue de se conformer à l'arrêt de la Cour de cassation sur le point de droit tranché par celle-ci.

¹⁹ L. Peltzer, « *Ius variandi* et transfert d'entreprise : quelques réflexions (critiques) autour de l'arrêt de la Cour de cassation du 14 novembre 2016 », *JTT*, 2017, p. 69 ; L. Peltzer, « Entreprise en restructuration et *ius variandi* de l'employeur : quelques brèves réflexions », in H. Deckers et S. Gilson, *Aspects sociaux de la réorganisation des entreprises en difficulté*, coll. Perspectives de droit social, Anthemis, 2022, spéc. p. 138 et 139.

²⁰ CJUE, 18 juillet 2013, *Alemo-Herron e.a.*, C-426/11 ; CJUE, 11 septembre 2014, *Osterreichischer Gewerkschaftsbund*, C-328/13 ; CJUE, 6 avril 2017, *Unionen*, C-336/15 ; CJUE, 27 avril 2017, *Asklepios Kliniken*, aff. jtes C-680/15 et C-681/15.

Pour les mêmes motifs que ceux énoncés plus haut, il n’y a pas lieu de poser à la Cour de justice de l’Union européenne la question préjudicielle suggérée par la s.a. Getinge Belgium, la Cour de céans étant tenue de se conformer à l’arrêt de la Cour de cassation rendu en la présente cause.

On notera en outre que la formulation de la question préjudicielle proposée par la s.a. Getinge Belgium est strictement identique à celle de la question préjudicielle soumise à la Cour de justice de l’Union européenne dans l’affaire *Alemo-Herron*²¹ de sorte qu’on n’aperçoit pas en quoi il se justifierait de poser une deuxième fois une question préjudicielle à laquelle la Cour de justice a déjà répondu.

Conformément à l’article 1110, alinéa 4, du Code judiciaire, la Cour de céans se conforme à l’arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2019 en vertu duquel le cessionnaire ne peut modifier les conditions de rémunération en vigueur au sein de l’entreprise cédée sans l’accord du travailleur.

7) Application concrète à la demande de Monsieur R. B.

5.1. Sur la demande formulée à titre principal par Monsieur R. B. : l’augmentation annuelle pour la période de janvier 2004 à septembre 2005

32.

Suivant le point de droit jugé par la Cour de cassation, la s.a. Getinge Belgium ne peut modifier, sans l’accord de Monsieur R. B., les conditions de rémunération qui étaient en vigueur chez Siemens.

La s.a. Getinge Belgium ne prouve pas que Monsieur R. B. aurait marqué son accord sur les nouvelles conditions de rémunération offertes par le cessionnaire, quand bien même ces nouvelles conditions seraient plus avantageuses que les anciennes, ce qui n’est pas démontré non plus.

Ni le fait que Monsieur R. B. ait assisté à différentes réunions et séances d’information dans le cadre du transfert d’entreprise ni les informations données aux représentants du personnel au sein du conseil d’entreprise n’impliquent que Monsieur R. B. aurait donné son accord sur les nouvelles conditions de rémunération ni qu’il aurait renoncé à se prévaloir du bénéfice de la CCT 32*bis*.

De même, ce n’est pas parce que Monsieur R. B. n’a pas invoqué l’existence éventuelle d’un acte équipollent à rupture qu’il aurait marqué son accord sur la modification de certains éléments de sa rémunération.

²¹ CJUE, 18 juillet 2013, *Alemo-Herron e.a.*, C-426/11.

Au contraire, depuis 2005, Monsieur R. B. a exprimé de façon persistante, notamment par la poursuite de plusieurs procédures judiciaires, y compris en référé, sa demande de maintien des conditions de travail et de rémunération qui existaient chez Siemens. Cette attitude exprime un refus certain et explicite de donner son accord sur les modifications des conditions de rémunération voulues par le cessionnaire.

Par ailleurs, ni le fait que le système mis en place par le cessionnaire soit plus avantageux que celui qui existait chez le cédant, ni l'argument selon lequel Monsieur R. B. ne pourrait tout à la fois prétendre au maintien de l'ancien système tout en bénéficiant du nouveau qui lui serait au moins aussi favorable – selon la s.a. Getinge Belgium – ne sont pertinents, dès lors que, selon le point de droit tranché par la Cour de cassation dans ses arrêts des 14 novembre 2016 et 16 décembre 2019, seul doit être pris en considération l'existence d'un accord du travailleur sur ces modifications, accord inexistant en l'espèce.

Monsieur R. B. n'ayant pas marqué son accord sur ces modifications, la s.a. Getinge Belgium est tenue d'appliquer les conditions relatives à l'augmentation annuelle qui étaient en vigueur chez Siemens.

33.

Monsieur R. B. dépose le règlement de travail²² et le manuel du personnel de Siemens²³ dont il n'est pas contesté qu'ils contiennent les conditions d'octroi et de calcul de l'augmentation annuelle qui était applicable chez Siemens.

Parmi ces conditions figure celle de tenir un entretien fonctionnel annuel en vue de réaliser un feed-back pour la période écoulée, de convenir d'objectifs pour le futur et de fournir une base de révision salariale qui récompensera les compétences, la collaboration, la flexibilité et l'état d'esprit positif. A la suite de cet entretien fonctionnel, une grille d'évaluation permet d'établir « *l'objectif de rémunération* » qui servira de base au calcul de l'augmentation annuelle.

Dans son arrêt du 27 juin 2018, la Cour du travail de Mons a jugé que l'augmentation annuelle visée n'était pas automatique puisque calculée en fonction du résultat de l'entretien fonctionnel qui, en l'espèce, n'a pas eu lieu et que Monsieur R. B. n'a jamais sollicité.

Dans l'exposé des griefs qu'il a soumis à la Cour de cassation à l'appui de son pourvoi, Monsieur R. B. a fait valoir que, « *lorsque existe dans l'entreprise cédante un système de rémunération variable destiné à récompenser le travailleur qui a atteint les objectifs jugés importants par l'entreprise, objectifs fixés sur la base d'un entretien annuel, il incombe au cessionnaire d'organiser cet entretien annuel et de mettre en œuvre le système de*

²² Pièce 2 du dossier de M. R. B..

²³ Pièce 47 du dossier de M. R. B..

rémunération variable convenu entre le travailleur et l'entreprise cédante et, en cas de contestation, de l'établir ».

C'est sur cette première branche du moyen que la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour du travail de Mons, en décidant que *« l'arrêt attaqué, qui, pour débouter le demandeur de sa demande en paiement de l'augmentation annuelle de sa rémunération prévue au sein de l'entreprise cédée, considère que cette augmentation « n'était pas automatique » mais « était calculée en fonction du résultat [d'un] entretien fonctionnel qui, en l'espèce, n'a pas eu lieu et que [le demandeur] n'a jamais sollicité », et en déduit que celui-ci n'établit pas que les conditions d'application de l'augmentation litigieuse étaient réunies, alors qu'il incombait à la défenderesse d'organiser l'entretien permettant d'apprécier la réunion de ces conditions, viole l'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis précité ».*

34.

Il n'est pas contesté que l'entretien fonctionnel susvisé n'a pas eu lieu et qu'aucune grille d'évaluation n'a établi l'objectif de rémunération qui devait servir de base au calcul de l'augmentation annuelle pour la période de janvier 2004 à septembre 2005.

Or, il ressort du dossier de la procédure et des conclusions des parties que, dès après le transfert, Monsieur R. B. a sollicité à diverses reprises le maintien de ses conditions de travail et de rémunération ayant existé au sein de la société Siemens et que, le 27 septembre 2005, soit pendant l'exécution du contrat de travail, il a assigné la s.a. Maquet Belgium, devenue depuis lors Getinge Belgium, devant le Tribunal du travail de Liège en vue d'entendre dire pour droit que toutes les conditions de travail et de salaire en vigueur chez Siemens devaient être respectées chez le cessionnaire.

Monsieur R. B. n'a donc jamais marqué son accord sur la modification du système d'octroi et/ou de calcul de l'augmentation annuelle qui était en vigueur chez Siemens.

Malgré les demandes répétées de Monsieur R. B., l'entretien fonctionnel devant permettre d'établir l'objectif de rémunération devant servir de base pour le calcul de l'augmentation annuelle pour la période de janvier 2004 à septembre 2005 n'a jamais été organisé par le cessionnaire.

Dans son arrêt du 16 décembre 2019, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour du travail de Mons quant à la demande de paiement de l'augmentation annuelle pour le seul motif qu'il *« incombait à la défenderesse d'organiser l'entretien permettant d'apprécier la réunion de ces conditions »*. La Cour de cassation ne se prononce pas sur la réunion des conditions d'octroi de l'augmentation annuelle sollicitée. Il appartient à la Cour de céans de vérifier si ces conditions sont réunies, en se fondant sur les éléments produits par les parties, en particulier par Monsieur R. B., partie demanderesse de l'augmentation annuelle.

La difficulté est qu'il n'est plus possible actuellement d'organiser cet entretien et que les parties ne s'accordent pas sur d'autres éléments qui devraient permettre de déterminer si l'augmentation annuelle sollicitée est due et, le cas échéant, d'en calculer le montant.

La s.a. Getinge Belgium soutient que cette augmentation n'était pas automatique et dépendait du score de l'évaluation. Cette évaluation n'ayant pas eu lieu et ne pouvant pas être organisée près de 20 ans après les faits, ce score est impossible à déterminer.

De son côté, Monsieur R. B. effectue un calcul de l'augmentation pressentie sur la base des augmentations des 20 années précédentes²⁴. Il explique que, « *chaque année, lors de l'entretien annuel un objectif de rémunération était fixé et l'année suivante, lors du même entretien annuel, des points supplémentaires sont accordés à l'employé, ou retirés pour chacun des critères précités ; l'augmentation de rémunération correspondait à un pourcentage de la différence entre l'objectif de rémunération fixé et la rémunération en cours* »²⁵.

Or, l'entretien annuel n'ayant pas eu lieu et ne pouvant pas être raisonnablement organisé 20 ans après les faits – ce qu'aucune des parties ne sollicite – la Cour ne peut que constater que Monsieur R. B., demandeur de l'augmentation annuelle litigieuse, n'établit pas que, si un tel entretien avait été organisé, il aurait nécessairement obtenu une augmentation annuelle.

Dans ses conclusions, Monsieur R. B. indique lui-même que des points sont accordés « **ou retirés** » pour chacun des critères d'évaluation (c'est la Cour qui souligne). Même si Monsieur R. B. a obtenu des augmentations annuelles pendant 20 années, aucun élément du dossier ne permet de constater qu'il aurait nécessairement et automatiquement obtenu des points sur les différents critères d'évaluation qui auraient justifié l'octroi d'une augmentation annuelle pour la période de janvier 2004 à septembre 2005, similaire à celle qu'il avait obtenue lors d'années précédentes. Les textes du manuel du personnel de Siemens, sur lesquels Monsieur R. B. se fonde, ne confèrent aucun caractère automatique à l'augmentation annuelle.

Dans sa pièce 48, Monsieur R. B. précise lui-même que « *pour le calcul de l'augmentation annuelle de 2004 et 2005, [il s'est] basé sur un objectif de rémunération inchangé* ». Or, il précise également que, durant l'entretien fonctionnel, le supérieur hiérarchique « *nous donnait des points supplémentaires ou des points en moins sur différents points (comportement en clientèle, autonomie...)*. On calculait le total des points. En fonction du total des points on visait un salaire appelé sur la feuille ci-jointe « *objectif de rémunération* ». L'augmentation annuelle correspondait à un pourcentage de la différence entre l'objectif de rémunération et le salaire actuel »²⁶.

²⁴ Pièce 48 du dossier de M. R. B..

²⁵ P. 11, point 28, des conclusions de synthèse de M. R. B..

²⁶ Pièce 48 du dossier de M. R. B..

Ces éléments exposés par Monsieur R. B. confirment que l'augmentation annuelle sollicitée n'avait pas de caractère automatique.

Or, Monsieur R. B. n'établit pas qu'il réunissait de façon certaine les conditions requises pour avoir droit à l'augmentation annuelle qu'il sollicite – puisque des points pouvaient être retirés – et, *a fortiori*, ne prouve pas avoir droit au montant qu'il a calculé lui-même.

Dans ses conclusions, Monsieur R. B. fonde sa demande de paiement d'une augmentation annuelle sur l'existence d'une faute pour laquelle il demande réparation²⁷, ce qui tend à confirmer que, en réalité, il ne sollicite pas le paiement d'une rémunération, mais bien de dommages et intérêts équivalents à une rémunération dont il soutient avoir été privé fautivement.

Dans ces conditions, s'agissant de sa demande formulée à titre principal, Monsieur R. B. ne prouve pas avoir un droit à l'augmentation annuelle qu'il sollicite, cette augmentation ne constituant pas une créance de rémunération certaine et liquide.

Ainsi formée, la demande de paiement d'une rémunération de 2.024,70 € à titre d'augmentation annuelle due à dater de janvier 2004 à septembre 2005 sera déclarée non fondée.

5.2. Sur la demande formulée à titre subsidiaire par Monsieur R. B. : les dommages et intérêts

35.

Par ses conclusions d'appel déposées le 26 juillet 2021, Monsieur R. B. formule pour la première fois une demande subsidiaire de condamnation de la s.a. Getinge Belgium à des dommages et intérêts « *uniquement dans le cas où la Cour ne pourrait approuver les calculs réalisés par Monsieur R. B.* ».

Cette demande, qui n'a été formulée ni devant les juridictions liégeoises ni devant la Cour du travail de Mons, s'analyse comme une demande nouvelle formée devant le juge de renvoi après deux arrêts de cassation.

Le juge de renvoi étant saisi dans les limites de la cassation, se pose la question de la recevabilité de cette demande nouvelle formée à ce stade de la procédure. Il convient, par conséquent, de **rouvrir les débats** afin de permettre aux parties de débattre contradictoirement sur la recevabilité d'une demande nouvelle formée pour la première fois devant le juge de renvoi après deux cassations intervenues dans la même procédure.

²⁷ Point 29 des conclusions de synthèse d'appel de M. R. B..

La Cour invite également les parties à s'exprimer en particulier sur la recevabilité d'une demande nouvelle de dommages et intérêts, formée devant le juge de renvoi, alors que la demande principale, à laquelle la demande de dommages et intérêts est une alternative formée à titre subsidiaire, est déclarée non fondée.

Enfin, la Cour invite les parties à s'exprimer sur le fondement de la demande de dommages et intérêts, en particulier sur l'existence, l'étendue et l'évaluation du dommage.

5.2.3. Sur la demande reconventionnelle

1) Rappel de l'objet de cette demande

36.

Devant le Tribunal du travail de Liège, la s.a. Maquet Belgium a introduit une demande reconventionnelle afin d'obtenir la condamnation de Monsieur R. B. au paiement d'une somme de 2.500,00 € sur un dommage évalué à 12.500,00 €, à titre de dommages et intérêts pour le préjudice commercial subi à la suite de ses agissements durant l'exécution du contrat de travail et après la rupture.

La s.a. Getinge Belgium expose que sa demande se fonde sur :

«

- *un ensemble de fautes graves et légères lors de l'exécution de son contrat de travail qui présente un caractère plus qu'habituel dans le chef de l'appelant (art. 18 L.C.T.) ;*
- *le dommage porté à la réputation de l'intimée par l'envoi de mails calomnieux, et ceci pas seulement pendant mais également après la fin de la relation de travail (art. 1382 du Code civil) ;*
- *la rétention de matériel de l'entreprise après la cessation de la relation de travail (art. 17, 5°, de la loi relative au contrat de travail et art. 1382 du Code civil) ».*

Monsieur R. B. estime qu'« *il faut avoir égard en l'occurrence aux emails et courriers intervenus avant la rupture pour faute grave du contrat de travail* » et conteste tout comportement fautif dans son chef. Il conteste également l'existence de tout préjudice commercial dans le chef de la société.

2) Les décisions judiciaires rendues précédemment sur cette demande reconventionnelle

37.

Par son jugement du 5 décembre 2006, le Tribunal du travail de Liège a fait une distinction entre :

- l'indemnisation des dommages causés pendant l'exécution du contrat de travail : le Tribunal a jugé que Monsieur R. B. s'était rendu coupable de fautes légères habituelles au sens de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et a fixé le dommage subi par la société du fait de ces fautes à la somme de 1.500,00 €, *ex aequo et bono*,
- l'indemnisation des dommages causés après l'exécution du contrat de travail : le Tribunal a jugé que « *en l'état actuel du dossier, [la société] ne démontre ni ces actes de concurrence déloyale et de révélation de ses secrets d'affaires, ni avoir subi un dommage du fait de ces actes* » et a déclaré ce chef de demande reconventionnelle non fondé.

Confirmant le jugement entrepris, la Cour du travail de Liège a jugé qu'« *il est établi que l'appelant a adopté sans justification objective et pertinente, de manière récurrente et nonobstant les avertissements et injonctions à cesser ces comportements, outre une attitude agressive et discourtoise envers la direction, des actes d'insubordination et de dénunciations calomnieuses. Cette faute de l'appelant engageant sa responsabilité a causé un préjudice par le doute temporaire qu'elle a pu créer quant à la réputation commerciale de l'intimée. Le dommage causé par la faute de l'appelant, tel qu'il a été subi par l'intimée est adéquatement réparé par l'octroi de dommages et intérêts, dont l'évaluation doit être faite de manière forfaitaire, dite ex aequo et bono, à la somme de mille cinq cents euros, l'évaluation proposée par l'intimée ne pouvant être admise telle qu'elle à défaut de toute justification quant à son montant et l'impossibilité de déterminer autrement le dommage devant en l'espèce être constatée* ».

Dans son arrêt du 14 novembre 2016, la Cour de cassation motive la cassation de l'arrêt de la Cour du travail de Liège sur ce chef de demande par référence à la cassation de la décision déboutant Monsieur R. B. de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, en raison de l'illégalité du motif retenu par la Cour du travail.

Par son arrêt du 27 juin 2018, la Cour du travail de Mons distingue deux périodes :

- la première période se termine au jour de la notification du congé, soit le 6 octobre 2005, et impose l'examen de la situation au regard du prescrit de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978. S'agissant de cette première période, la Cour du travail de Mons juge que « *certes, l'appelant a eu un comportement gravement fautif qui a rompu la confiance entre parties, notamment, en refusant de rapporter la valise KION et en*

diffusant au sein de l'entreprise des messages nuisibles ; néanmoins, l'intimée reste en défaut de préciser les dommages que ces manquements graves lui ont occasionné » ;

- la seconde période débute le 7 octobre 2005 et exige l'analyse du fondement de la demande reconventionnelle sur la base des règles du droit commun de la responsabilité civile contenues à l'article 1382 du Code civil. S'agissant de cette seconde période, la Cour du travail de Mons juge que les manquements qu'elle constate sont constitutifs d'une faute et que *« l'intimée établit qu'elle a subi un dommage en relation causale avec ladite faute, étant les nombreuses démarches qu'elle a dû entreprendre pour récupérer ses biens ainsi que l'atteinte à son image (vis-à-vis du personnel et de la clientèle) et à son management (paix sociale perturbée) »*. La Cour conclut que *« à défaut de plus amples précisions quant à l'évaluation de ce dommage, le montant arbitré par le tribunal est justifié »*.

Par son arrêt du 16 décembre 2019, la Cour de cassation casse la décision de la Cour du travail de Mons sur ce chef de demande en raison de la contradiction que contient la motivation de celle-ci :

- alors que le Tribunal du travail de Liège a condamné Monsieur R. B. à payer des dommages et intérêts évalués à 1.500,00 € en raison de dommages causés pendant l'exécution du contrat de travail, la Cour du travail de Mons a considéré que les dommages invoqués n'étaient pas établis ;
- et, alors que le Tribunal du travail de Liège a jugé que la demande d'indemnisation des dommages causés après l'exécution du contrat de travail n'était pas fondée, la Cour du travail de Mons a considéré que la faute et le dommage étaient établis pour la période postérieure à la fin du contrat de travail.

Ainsi, en confirmant le jugement du Tribunal du travail de Liège, la Cour du travail de Mons a confirmé un jugement dont la motivation de son arrêt contredit le dispositif du jugement :

« Statuant sur la demande reconventionnelle de la défenderesse, l'arrêt attaqué n'a pu, sans violer l'article 1138, 4°, du Code judiciaire, d'une part, décider que celle-ci « reste en défaut de préciser les dommages que [les] manquements graves [du demandeur] lui ont occasionnés » durant la période « se terminant au jour de la notification du congé », le 6 octobre 2005, mais « établit qu'elle a subi un dommage en relation causale avec la faute » commise par le demandeur durant la période « débutant le 7 octobre 2005 » et l'évaluer « au montant arbitré par [le premier juge] », d'autre part, confirmer le jugement entrepris, qui avait « dit partiellement fondée la demande d'indemnisation des dommages causés pendant l'exécution du contrat de travail », soit jusqu'au 6 octobre 2005, et avait de ce chef « condamné [le demandeur] à payer à la [défenderesse] la somme de quinze cents euros », mais avait

« dit non fondée la demande d'indemnisation des dommages causés après la cessation de la relation de travail » ».

3) L'étendue de la cassation : principes

38.

S'agissant de la cassation de la décision de la Cour du travail de Mons sur la demande reconventionnelle, la Cour de cassation ne statue pas sur un point de droit, mais constate une violation de l'article 1138, 4°, du Code judiciaire en vertu duquel :

« Il n'y a pas d'ouverture de requête civile, mais seulement, et contre les décisions rendues en dernier ressort, possibilité de pourvoi en cassation pour contravention à la loi :

(...)

4° si, dans un jugement, il y a des dispositions contraires ».

Il est acquis que la cassation est limitée à la portée du moyen qui en est le fondement et qu'elle laisse subsister, comme passées en force de chose jugée, toutes les dispositions non attaquées par le pourvoi, à moins qu'elles ne se rattachent aux chefs cassés par un lien d'indivisibilité ou de dépendance nécessaire²⁸ :

« La portée de la cassation est en règle limitée à la portée du moyen sur lequel l'annulation est fondée, bien qu'incluant les décisions étroitement liées et les décisions résultant des décisions annulées. Il appartient à la juridiction de renvoi de décider de cette portée à ce stade de la procédure, indépendamment de la formulation utilisée par la Cour »²⁹.

Le juge de renvoi n'a juridiction que dans les limites de la cassation et du renvoi. Bien que l'étendue de la cassation se limite en général à la portée du moyen sur lequel s'appuie la cassation, la cassation d'un point du dispositif concerne cependant l'ensemble du point, quelle que soit la raison de cette cassation :

« (...) si la Cour ne prend connaissance que des chefs de la décision indiqués dans la requête introductive et qu'en règle la cassation est limitée à la portée du moyen qui en est le fondement, la cassation qui atteint un chef du dispositif n'en laisse rien subsister, quel que soit le motif qui ait déterminé cette annulation. Lorsque la cassation est prononcée et dans la mesure où elle l'est, les parties sont remises devant le juge de renvoi dans la situation où elles se trouvaient devant le juge dont la

²⁸ Mons 31 mai 2022, *JT*, 2022, p. 477.

²⁹ Cass., 17 juin 2024, C.23.0193.N, *RDJP*, 2024/3, p. 117.

décision a été cassée. La compétence du juge de renvoi s'étend à tout ce qui tombait sous la compétence du juge dessaisi »³⁰.

Ainsi, la cassation d'un point du dispositif n'en laisse rien subsister³¹. Lorsque la Cour de cassation prononce la cassation, les parties sont, dans les limites de cette cassation, remises devant le juge de renvoi dans la situation où elles se trouvaient devant le juge dont la décision a été cassée.

Le juge de renvoi ne peut donc se borner à réparer l'erreur commise par le juge dont la décision a été cassée, mais, substitué à celui-ci, doit prendre dans les limites de sa saisine une décision complète³².

4) Application des principes : étendue de la saisine de la Cour de céans quant à la demande reconventionnelle

39.

En l'espèce, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour du travail de Mons « *en tant qu'il statue (...) sur la demande reconventionnelle* » de la s.a. Getinge Belgium.

La Cour de céans se trouve ainsi substituée à la Cour du travail de Mons pour statuer sur la demande reconventionnelle et, conformément aux principes énoncés ci-dessus, ne peut se borner à réparer la contradiction sanctionnée par la Cour de cassation.

40.

Bien que les parties ne consacrent aucun développement à la portée de l'arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2019 ni à l'étendue de la saisine du juge de renvoi, elles se comportent toutes deux comme étant remises dans la situation où elles se trouvaient devant la Cour du travail de Mons, en ce qu'elles exposent leurs moyens de fond relatifs à la demande reconventionnelle.

Se fondant sur ce comportement procédural non équivoque des parties, la Cour de céans juge qu'il est inutile de procéder à une réouverture des débats portant sur l'étendue de sa saisine quant à la demande reconventionnelle et que, par souci d'économie procédurale après 19 ans de procédure, il convient d'examiner dès à présent le fondement de la demande reconventionnelle sur la base des moyens exposés par les parties dans leurs conclusions de synthèse déposées devant le juge de renvoi.

³⁰ Cass., 8 janvier 2015, C.13.0267.F, *RDJP*, 2015, p. 101. Voy. aussi les développements consacrés à cet arrêt par A. Belle, « Sur l'étendue de la cassation », *JT*, 2018/26, n° 6738, p. 603.

³¹ Chr. Storck, « Le renvoi au juge du fond dans la procédure en cassation en matière civile », in *Imperat lex – Liber amicorum Pierre Marchal*, Bruxelles, Larcier, 2003, p. 218.

³² C. Parmentier, *Comprendre la technique de cassation*, 2^e édition, Larcier, 2018, p. 241, n° 197 ; G. De Leval, *op. cit.*, p. 396 ; Cass., 7 septembre 2023, C.23.0028.N.

5) Objet de la demande reconventionnelle actuellement soumise à la Cour de céans

41.

Devant le Tribunal du travail de Liège, la s.a. Maquet Belgium, devenue Getinge Belgium, a formulé une demande reconventionnelle afin d'obtenir la condamnation de Monsieur R. B. au paiement d'une somme de 2.500,00 € sur un dommage évalué à 12.500,00 €, à titre de dommages et intérêts pour le préjudice commercial subi à la suite de ses agissements durant l'exécution du contrat de travail et après la rupture.

Le Tribunal du travail de Liège a fait droit à cette demande à concurrence de 1.500,00 € à titre d'indemnisation des dommages causés pendant l'exécution du contrat de travail.

La Cour du travail de Mons a constaté que, certes, Monsieur R. B. a eu un comportement gravement fautif pendant l'exécution du contrat de travail, mais que l'employeur restait en défaut de préciser les dommages que ces manquements graves lui ont occasionnés. Par contre, la Cour du travail de Mons a jugé que les manquements commis par Monsieur R. B. après la rupture du contrat de travail étaient fautifs et que l'employeur établissait avoir subi un dommage en relation causale avec ces fautes. Elle a, en conséquence, jugé que le montant arbitré par le Tribunal était justifié.

42.

Dans ses conclusions de synthèse d'appel déposées devant la Cour de céans, la s.a. Getinge Belgium demande la « *réparation du préjudice commercial qu'elle a subi du fait des agissements de [Monsieur R. B.]* » en mêlant dans son argumentation les manquements qui auraient été commis pendant et après l'exécution du contrat de travail. D'une part, elle « *souhaite être indemnisée pour le dommage qu'a subi son entreprise jusqu'à cette date, son dommage commercial et l'atteinte à sa réputation, évalué ex aequo et bono à la somme de € 2.500,00* » ; d'autre part, elle « *entend être indemnisée de son dommage qu'elle évalue provisionnellement à un montant de 12.500,00 EUR* ». En définitive, tant au terme de sa motivation que du dispositif de ses conclusions de synthèse, elle demande à la Cour de « *confirmer le jugement du Tribunal du travail de Liège du 5 décembre 2006* ».

Interrogé à ce sujet à l'audience du 25 septembre 2024, le conseil de la s.a. Getinge Belgium a confirmé que la demande reconventionnelle se limite actuellement à la confirmation du jugement du Tribunal du travail de Liège, soit 1.500,00 €.

Dès lors que, d'une part, le Tribunal du travail de Liège a condamné Monsieur R. B. au paiement de la somme de 1.500,00 € à titre d'indemnisation des dommages causés pendant l'exécution du contrat de travail et a dit non fondée la demande d'indemnisation des dommages causés après la cessation de la relation de travail, et dès lors que, d'autre part, la s.a. Getinge Belgium demande expressément et exclusivement la confirmation de ce

jugement, ce que son conseil a confirmé à l’audience du 25 septembre 2024, la Cour de céans constate que sa saisine est limitée par l’objet de la demande reconventionnelle ainsi circonscrit par la s.a. Getinge Belgium dans ses conclusions de synthèse d’appel.

Par conséquent, la Cour constate que la demande reconventionnelle dont elle est actuellement saisie porte exclusivement sur le paiement d’une somme de 1.500,00 € à titre d’indemnisation de dommages causés pendant l’exécution du contrat de travail.

La Cour n’est pas saisie d’une demande d’indemnisation de dommages causés après la fin du contrat de travail.

6) Examen du fondement de la demande reconventionnelle telle que soumise à la Cour de céans

43.

S’agissant des fautes commises par un travailleur dans le cours de l’exécution de son contrat de travail, l’article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« En cas de dommages causés par le travailleur à l’employeur ou à des tiers dans l’exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu’accidentel.

(...) ».

La faute lourde est généralement définie comme étant une faute, intentionnelle ou non, mais à ce point grossière et démesurée qu’elle en est inexcusable, qu’elle ne se comprend pas d’une personne raisonnable³³.

Le caractère « *habituel* » de la faute suppose une répétition consciente de manquements qui révèle dans le chef du travailleur un véritable « *état d’esprit* », une « *culture de la faute* ».

44.

En l’espèce, s’agissant des fautes invoquées à l’appui du licenciement pour motif grave, la Cour du travail de Mons a jugé dans son arrêt du 27 juin 2018 :

« Il ressort des considérations qui précèdent qu’en refusant de rapporter la valise KION, en ne fournissant aucune prestation les 5 et 6 octobre 2005, en diffusant au sein de l’entreprise des messages nuisibles et en refusant d’installer la nouvelle carte SIM, [Monsieur R. B.] a fait preuve d’une insubordination caractérisée et d’un manque

³³ En ce sens : CT Mons, 17 septembre 1997, *JTT*, 1998, p. 235.

total de respect à l'égard de sa hiérarchie, donnant même, parfois, à ses actes d'insubordination caractérisée une publicité non justifiée ».

Ces constats de fait et l'appréciation du caractère grave des manquements invoqués n'ont pas été cassés par l'arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2019 et ont donc acquis force de chose jugée, l'arrêt de la Cour du travail de Mons du 27 juin 2018 étant définitif sur ce point.

Parmi les manquements graves constatés par la Cour du travail de Mons dans son arrêt du 27 juin 2018, la Cour de céans relève que :

- le refus de Monsieur R. B. de rapporter la valise KION a été jugé fautif et non justifié, la Cour du travail de Mons ayant relevé qu'« *il en est d'autant plus ainsi qu'il était impératif que l'intimée dispose du kit très rapidement* ». En effet, il ressort de la pièce 34 du dossier de la s.a. Getinge Belgium, à laquelle la Cour du travail de Mons s'est référée, que ce kit contenait du matériel indispensable pour l'entretien et la réparation d'appareils respiratoires dont dépendaient des patients gravement malades. La Cour de céans juge que le refus conscient de Monsieur R. B. de rapporter ce matériel dont il savait qu'il était essentiel constitue une faute lourde que n'aurait pas commise un travailleur raisonnable ;
- la diffusion au sein de l'entreprise de messages nuisibles a également été jugée gravement fautive par la Cour du travail de Mons au motif que « *outré que le ton impertinent et moqueur de ce mail dénote, incontestablement, un manque total de respect à l'égard de l'employeur, il permet de considérer que l'appelant manifestait son intention de dénigrer son employeur auprès de la clientèle. Un tel comportement fautif est d'autant plus grave que l'appelant a adressé le mail en copie à tous les collègues de travail soumis à l'autorité de l'intimée alors que cette diffusion était sans aucun intérêt public. (...) Ce comportement ne peut se justifier par la réaction épidermique d'un travailleur sous pression dès lors que les propos ont été formulés dans un écrit censé réfléchi et qu'ils ont été divulgués sans aucun motif, si ce n'est celui de nuire* ». La Cour de céans constate que cette appréciation de la Cour du travail de Mons porte sur un mail que Monsieur R. B. a adressé le 5 octobre 2005 à la direction de la s.a. Maquet Belgium, avec copie aux membres du personnel, et ayant pour objet « *INFORMATION A DONNER AUX CLIENTS* »³⁴ ;
- le refus manifesté d'utilisation de la nouvelle carte SIM a été jugé par la Cour du travail de Mons comme « *injustifié et empreint de sarcasmes* » et, partant, comme gravement fautif. La Cour de céans constate que, pour manifester son refus, Monsieur R. B. a utilisé le même procédé d'envoi d'un mail à un grand nombre de

³⁴ Pièce 40 du dossier de Getinge Belgium.

personnes – 23 destinataires selon le mail produit³⁵ – ce qui établit une volonté de déstabilisation du climat de travail au sein de l'entreprise.

Les éléments retenus par la Cour du travail de Mons comme constitutifs de manquements graves justifiant le licenciement pour motif grave constituent ainsi une combinaison d'une faute lourde et de fautes habituelles qui engagent la responsabilité de Monsieur R. B. sur pied de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

45.

La faute étant ainsi établie à suffisance, il incombe à la s.a. Getinge Belgium, partie demanderesse sur reconvention, de prouver l'existence et l'étendue de son dommage.

Or, comme l'a déjà constaté le Tribunal du travail de Liège dans son jugement du 5 décembre 2006, la société « *n'établit cependant pas le montant de son dommage et donne peu d'éléments de nature à le chiffrer* ».

Force est de constater que, après 19 ans de procédure, la s.a. Getinge Belgium n'apporte pas davantage d'éléments susceptibles d'établir l'existence – ni, *a fortiori*, l'étendue – du dommage qu'elle a subi en raison des fautes commises par Monsieur R. B. pendant le cours de l'exécution du contrat de travail.

Très concrètement, la s.a. Getinge Belgium ne prouve pas que la non restitution de la valise KION pendant le cours du contrat de travail aurait causé un dommage précis ni que les mails de Monsieur R. B. des 5 et 6 octobre 2005 relatifs à l'« *information à donner aux clients* » et à l'utilisation de la nouvelle carte SIM auraient causé un préjudice certain et évaluable.

Les seuls – maigres – éléments que la s.a. Getinge Belgium apporte pour établir son dommage sont dus à des fautes qui auraient été commises après la fin du contrat de travail – en particulier la non restitution de matériel après la fin des relations de travail³⁶ et la création d'un site internet consacré à la CCT 32*bis* et diffusant des allégations relatives à son ancien employeur³⁷. Or, comme relevé plus haut, la Cour de céans n'est pas saisie d'une demande d'indemnisation du préjudice causé par des fautes commises après la fin du contrat de travail, la s.a. Getinge Belgium demandant la confirmation du jugement du Tribunal du travail de Liège qui a dit non fondée la demande d'indemnisation des dommages causés après la cessation de la relation de travail.

En conclusion, la Cour de céans constate que, étant uniquement saisie d'une demande de confirmation du jugement du Tribunal du travail de Liège du 5 décembre 2006 qui a dit partiellement fondée la demande d'indemnisation des dommages causés pendant l'exécution du contrat de travail et non fondée la demande d'indemnisation des dommages

³⁵ Pièce 36 du dossier de Getinge Belgium.

³⁶ Voy. notamment pièces 50 et 67 du dossier de Getinge Belgium.

³⁷ Pièce 79 du dossier de Getinge Belgium.

causés après la cessation de la relation de travail, l'existence de fautes lourdes et habituelles commises par Monsieur R. B. durant le cours de l'exécution du contrat de travail est établie, mais que la s.a. Getinge Belgium reste en défaut de prouver l'existence et, partant, l'étendue du dommage causé par ces fautes.

En conséquence, le jugement du Tribunal du travail de Liège sera réformé sur ce point et la demande d'indemnisation des dommages causés pendant l'exécution du contrat de travail sera déclarée non fondée.

5.3. Sur les dépens

46.

Le présent arrêt, qui ordonne une réouverture des débats, n'est pas un arrêt définitif. Il y a, par conséquent, lieu de réserver à statuer sur les dépens.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Sur la demande de paiement d'une augmentation annuelle de la rémunération :

Déclare la demande non fondée,

En déboute Monsieur R. B.,

Sur la demande de dommages et intérêts :

Ordonne la réouverture des débats afin de permettre aux parties de s'exprimer dans le cadre d'un débat contradictoire sur :

- **la recevabilité d'une demande nouvelle formée pour la première fois devant le juge de renvoi après deux cassations intervenues dans la même procédure,**
- **la recevabilité d'une demande nouvelle de dommages et intérêts, formée devant le juge de renvoi, alors que la demande principale, à laquelle la**

demande de dommages et intérêts est une alternative formée à titre subsidiaire, est déclarée non fondée,

- le fondement de la demande de dommages et intérêts, en particulier sur l'existence, l'étendue et l'évaluation du dommage,

Invite les parties à s'échanger et à déposer leurs conclusions sur les éléments de droit et de fait qui font l'objet de la réouverture des débats au plus tard aux dates suivantes, sous peine d'être écartées d'office des débats :

- conclusions de Monsieur R. B. : 4 décembre 2024,
- conclusions de la s.a. Getinge Belgium : 15 janvier 2025,
- conclusions de synthèse de Monsieur R. B. : 26 février 2025,
- conclusions de synthèse de la s.a. Getinge Belgium : 9 avril 2025,

Fixe la réouverture des débats à l'audience de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles du mercredi 28 mai 2025 à 14 heures, pour une durée de 60 minutes,

Sur la demande reconventionnelle :

Constate que l'objet de la demande reconventionnelle est limité à la demande de confirmation du jugement du Tribunal du travail de Liège du 5 décembre 2006,

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Liège du 5 décembre 2006 en ce qu'il dit partiellement fondée la demande d'indemnisation des dommages causés pendant l'exécution du contrat de travail et en ce qu'il condamne Monsieur R. B. à payer à la s.a. Getinge Belgium la somme de 1.500,00 € à titre de dommages causés pendant l'exécution du contrat,

Statuant à nouveau dans la limite de l'objet de la demande reconventionnelle tel qu'il lui est soumis par la s.a. Getinge Belgium, déclare non fondée la demande d'indemnisation des dommages causés pendant l'exécution du contrat de travail,

En déboute la s.a. Getinge Belgium,

Sur les dépens :

Compte tenu de la réouverture des débats ordonnée par le présent arrêt, réserve les dépens.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D., conseiller,
B. C., conseiller social au titre d'employeur,
N. D., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. A., greffier,

J. A., B. C., N. D., F. D.,

et prononcé, à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles,
le 23 octobre 2024, où étaient présents :

F. D., conseiller,
J. A., greffier,

J. A.

F. D.