# Cour de cassation: Arrêt du 7 avril 2008 (Belgique). RG S.07.0098.F

* Date : 07-04-2008
* Langue : Français
* Section : Jurisprudence
* Source : Justel F-20080407-1
* Numéro de rôle : S.07.0098.F

N° S.07.0098.F
S. F.,
demandeur en cassation,
représenté par Maître Huguette Geinger, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, rue des Quatre Bras, 6, où il est fait élection de domicile,
contre
DOLE EUROPE COMPANY, société de droit français dont le siège est établi à Paris (France), rue de Courcelles, 92,
défenderesse en cassation,
représentée par Maître Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Gand, Driekoningenstraat, 3, où il est fait élection de domicile.
La procédure devant la Cour
Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 28 mars 2007 par la cour du travail de Bruxelles.
Le président Christian Storck a fait rapport.
L'avocat général Jean-Marie Genicot a conclu.
Les moyens de cassation
Le demandeur présente deux moyens dont le premier est libellé dans les termes suivants :
Dispositions légales violées
- articles 1134, 1319, 1320 et 1322 du Code civil ;
- articles 32, 3°, 37, § 1er, alinéa 1er, 39, § 1er, et 82, § 3, de la loi du
3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 82, § 3, en sa version applicable avant l'arrêté royal du 20 juillet 2000 ;
- principe général du droit suivant lequel l'engagement unilatéral peut constituer une source d'obligation.
Décisions et motifs critiqués
Après avoir reçu l'appel, l'arrêt dit celui-ci partiellement fondé. L'arrêt réforme le jugement entrepris en ce qu'il condamne la défenderesse à payer au demandeur 297.646,64 euros à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts légaux depuis le 8 mai 2000, condamne la [défenderesse] à payer à titre de solde d'indemnité compensatoire 64.616,63 euros et les intérêts à dater du 8 mai 2000 sur le montant net correspondant, et délaisse à chacune des parties ses dépens d'appel.
L'arrêt constate en premier lieu :
« Les faits
Le 15 février 1979, [le demandeur] entre au service de la [défenderesse] en qualité d'employé ;
Le 3 avril (lire : novembre) 1991, la [défenderesse] lui écrit :
‘En ce qui concerne vos droits en cas de rupture du contrat de travail par la [défenderesse] pour une raison autre qu'un « motif grave » (comme le définit le droit belge), la [défenderesse] marque son accord sur ce qui suit : dans ce cas, vous recevrez une somme d'argent à titre d'indemnité de rupture calculée en multipliant le nombre d'années de service pour la [défenderesse] à partir de votre entrée en service le 15 février 1979 jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel le congé vous est notifié (proratisé si ce mois n'est pas un mois de décembre), avec un facteur de 2,5, puis en multipliant le résultat avec votre dernier salaire mensuel brut plus autres avantages. Si ces avantages sont des avantages en nature, ils sont convertis en leur valeur monétaire sur la base des principes appliqués pour la formule Claeys.
Les avantages ainsi concédés remplacent seulement les dispositions du droit belge concernant les délais de préavis en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, sauf si les dispositions de droit belge en cette matière étaient plus favorables ou si les dispositions de la présente lettre n'étaient pas applicables. Toutes les autres dispositions du droit belge en cas de rupture d'un contrat de travail restent en vigueur' ».
L'arrêt poursuit :
« A) L'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que, lorsque la rémunération annuelle excède (956.000 francs au 1er janvier 2000), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge ;
Ce texte légal est clair et ne nécessite aucune interprétation ou recours aux travaux préparatoires ;
La durée du préavis à observer ne peut être fixée que par une convention conclue entre l'employeur et le travailleur au plus tôt au moment où le congé est donné ; à défaut de semblable convention, seul le juge peut fixer ce délai de préavis ;
Dès lors qu'en l'espèce, aucune convention n'a été conclue par les parties à partir de la notification du congé aux fins de fixer le délai de préavis, seules les juridictions du travail sont habilitées à fixer ce délai ;
B) a) La lettre de la [défenderesse] du 3 novembre 1991 ne constitue pas une offre de contracter ;
[...] b) Il est sans intérêt de décider si la lettre du 3 novembre 1991 contient un engagement unilatéral de la société quant au délai de préavis à accorder [au demandeur] en cas de rupture du contrat et au mode de calcul de l'indemnité de rupture ou constitue la formulation d'un accord conclu entre les parties à ces sujets ;
Dans un cas comme dans l'autre, cette lettre ne constitue pas une convention individuelle conclue au plus tôt au moment de la notification du congé, seule susceptible d'écarter l'intervention du juge dans la fixation du délai de préavis (article 82, § 3) ;
Statuant sur la validité d'une convention collective fixant les délais de préavis, la Cour de cassation, dans son arrêt du 16 mars 1987 [...], a décidé ‘qu'à défaut de convention entre l'employeur et l'employé, comme prévu par [l'article 82, § 3], il appartient uniquement au juge de fixer le délai de préavis' [...] ;
C) a) L'employeur et le travailleur sont en droit de demander l'annulation de tout acte antérieur au congé qui fixe le délai de préavis à respecter et ce, quel que soit le caractère avantageux de cet acte pour le travailleur ;
Cette nullité devrait même être soulevée d'office par le juge, dans le respect des droits de la défense ;
Les dispositions de l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 sont en effet impératives à l'égard de toutes les parties [...] ;
Comme cela a été rappelé ci-dessus, en vertu de l'article 82, § 3, la seule possibilité pour les parties de fixer le délai de préavis est la conclusion d'une convention au plus tôt au moment du congé ;
Le législateur n'a prévu aucune dérogation à cette exigence ;
En l'absence de semblable convention, seul le juge a le pouvoir de déterminer le délai de préavis ;
La loi ne prévoit pas davantage la possibilité pour les parties de priver le juge du pouvoir d'appréciation qu'elle lui confère pas plus qu'elle ne prévoit la possibilité pour l'une des parties d'empêcher l'autre de faire appel à l'intervention du juge lorsque aucune convention valable n'existe.
b) La lettre du 3 novembre 1991 fixe le droit [du demandeur] en cas de rupture du contrat à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération due pour 2,5 fois le nombre d'années de service [du demandeur] au moment de la rupture et précise que ‘les avantages ainsi concédés remplacent seulement les dispositions du droit belge concernant les délais de préavis en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de payement d'une indemnité compensatoire de préavis [...]. Toutes les autres dispositions du droit belge en cas de rupture d'un contrat de travail restent en vigueur' ;
Ce texte prive non seulement les parties de la possibilité de conclure une convention sur le délai de préavis postérieurement ou concomitamment au congé et, à défaut, de recourir à l'intervention du juge mais prive en outre le juge du pouvoir d'appréciation que lui confère la loi en l'absence de semblable convention ;
[Le demandeur] écrit lui-même que ‘cette durée [du préavis] ayant été fixée antérieurement au congé sans [qu'il] ne soulève la nullité de cet engagement, le juge n'a pas à apprécier la durée du préavis' ;
Les dispositions de la lettre du 3 novembre 1991 relatives au délai de préavis sont nulles : dès lors qu'elles ne sont pas conformes aux dispositions de l'article 82, § 3, elles ne peuvent priver le juge du pouvoir d'appréciation que lui confère cet article ».
L'arrêt décide ensuite que le demandeur avait droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération pour une période de vingt-sept mois, tout en ne contestant pas que, comme l'avait allégué le demandeur et comme l'avait décidé le premier juge, le demandeur aurait eu droit, en vertu de l'engagement du défendeur exprimé dans sa lettre du 3 novembre 1991, à une indemnité de 53,22 mois de rémunération.
Griefs
Aux termes de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par cette loi prennent fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.
L'article 37, § 1er, alinéa 1er, de la même loi dispose que, lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.
L'article 39, § 1er, de ladite loi énonce que, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé à l'article 82 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.
Selon l'article 82, § 3, alinéa 1er, de la loi, lorsque la rémunération annuelle excède un certain montant (il n'était pas contesté que tel était le cas en l'espèce), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge. Le deuxième alinéa de ladite disposition légale fixe le délai minimum de préavis que doit respecter l'employeur qui licencie un travailleur, alors qu'en son troisième alinéa cette même disposition légale fixe le délai maximum de préavis que doit respecter le travailleur.
Ainsi l'article 82, § 3, alinéa 1er, dispose qu'en l'absence de convention légale, il incombe au juge de déterminer le délai de préavis convenable. La compétence du juge ne peut être exclue ou limitée par une convention qui fixe le délai de préavis ou son mode de calcul.
Cette disposition n'interdit pas à l'employeur de s'engager unilatéralement, avant qu'il soit procédé au licenciement d'un travailleur, à respecter, lors d'un licenciement éventuel, un délai de préavis fixé selon les modalités qu'il précise, ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondante, à la condition que ce mode de calcul soit plus favorable au travailleur que ce que la loi prévoit.
L'engagement de l'employeur à respecter un délai de préavis fixé selon les critères qu'il précise ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondante, sous la condition que ce mode de calcul du préavis soit plus favorable au travailleur que ce que la loi prévoit, ne prive pas le travailleur de faire appel éventuellement à l'intervention du juge et ne prive pas davantage le juge du pouvoir d'appréciation que la loi lui confère.
Comme le constate l'arrêt, l'employeur s'était engagé, dans une lettre du 3 novembre 1991, à octroyer au demandeur, au cas où son contrat de travail serait rompu pour une raison autre qu'un motif grave, une somme d'argent à titre d'indemnité de rupture calculée en multipliant le nombre d'années de service pour la [défenderesse] (à partir de l'entrée en service jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel le congé serait notifié) par un facteur de 2,5, puis en multipliant le résultat par son dernier salaire mensuel brut plus autres avantages. Toutefois, comme le constate l'arrêt, l'engagement de l'employeur était conditionnel en ce sens que « les avantages ainsi concédés remplacent [seulement] les dispositions du droit belge concernant les délais de préavis en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, sauf si les dispositions du droit belge en cette matière étaient plus favorables ».
Cet engagement unilatéral et conditionnel de paiement, lors d'un licenciement sans faute grave, d'une indemnité compensatoire de préavis fixée selon les modalités exposées, n'écarte l'application des dispositions légales que pour autant que ces dernières ne soient pas plus favorables au travailleur. Cet engagement unilatéral ne prive pas le travailleur de la possibilité de saisir le juge lorsqu'il estime que l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle il a droit selon la législation en vigueur lui serait plus favorable, et ne prive pas davantage le juge saisi de déterminer quelle est l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle le travailleur peut prétendre selon la législation en vigueur et de dire pour droit que le travailleur a droit à l'indemnité compensatoire qui lui est la plus favorable, soit en application des dispositions légales, soit en application des principes au respect desquels l'employeur s'était engagé.
Aux termes des articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil, le juge doit respecter la foi due aux actes. Dès lors, il ne peut décider que l'acte contient une affirmation qui ne s'y trouve pas ou ne contient pas une affirmation qui y figure.
Suivant un principe général du droit, l'engagement unilatéral peut constituer une source de droit dans le chef de celui qui s'engage.
En décidant que le texte de l'engagement unilatéral de l'employeur du
3 novembre 1991 « prive non seulement les parties de la possibilité de conclure une convention sur le délai de préavis postérieurement ou concomitamment au congé et, à défaut, de recourir à l'intervention du juge mais prive en outre le juge du pouvoir d'appréciation que lui confère la loi en l'absence de semblable convention », l'arrêt méconnaît la foi due à l'acte, celui-ci ne privant pas les parties de la possibilité de conclure une convention sur le délai de préavis postérieurement ou concomitamment au congé, ni de la possibilité de recourir à l'intervention du juge, et ne privant pas le juge du pouvoir d'appréciation que lui confère la loi, et viole ainsi les articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil. A tout le moins, l'arrêt méconnaît-il ainsi la force obligatoire de l'engagement unilatéral et viole-t-il le principe général du droit selon lequel l'engagement unilatéral peut constituer une source d'obligation dans le chef de celui qui s'engage.
En tant que ledit engagement unilatéral ne prive pas les parties de la possibilité de conclure une convention sur le délai de préavis postérieurement ou concomitamment au congé, ni de la possibilité de recourir à l'intervention du juge, et ne prive pas le juge du pouvoir d'appréciation que lui confère la loi, le juge, saisi d'une demande en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis la plus favorable, peut 1. fixer l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle aurait droit le travailleur en application des dispositions légales,
2. fixer l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle peut prétendre le travailleur en application de l'engagement unilatéral de l'employeur du 3 novembre 1991, et 3. allouer au travailleur celle des indemnités ainsi fixées qui est la plus favorable au travailleur.
En décidant que « les dispositions de la lettre du 3 novembre 1991 relatives au délai de préavis sont nulles », l'arrêt viole partant les articles 1134 du Code civil et 32, 3°, 37, § 1er, alinéa 1er, 39, § 1er, et 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ledit article 82, § 3, en sa version antérieure à l'arrêté royal du 20 juillet 2000.
III. La décision de la Cour
Sur le premier moyen :
L'arrêt constate que le demandeur est entré le 15 février 1979 au service de la défenderesse en qualité d'employé, que, le 8 mai 2000, celle-ci l'a licencié moyennant le paiement d'une indemnité de congé égale à la rémunération de vingt mois et qu'il prétend, sur la base d'une lettre que la défenderesse lui a adressée le 3 novembre 1991, dont l'arrêt reproduit les termes, avoir droit à une indemnité correspondant à 53,22 mois.
L'arrêt, qui fixe à vingt-sept mois le délai de préavis qui eût dû être observé, considère que « les dispositions de [cette] lettre [...] sont nulles » pour n'être pas « conformes aux dispositions de l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ».
En vertu du premier alinéa dudit article 82, § 3, le délai de préavis à observer par l'employeur lorsque la rémunération annuelle de l'employé excède le montant prévu à cette disposition est fixé, soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.
Les alinéas 2 et 3 du même paragraphe précisent le délai de préavis minimum que l'employeur doit respecter lorsqu'il donne congé et le délai de préavis au-delà duquel le travailleur ne peut s'engager lorsqu'il est l'auteur de la rupture.
Ces dispositions, qui protègent le seul travailleur, ne sont, dès lors, impératives qu'en sa faveur.
En considérant que « [cette] lettre [...] ne constitue pas une offre de contracter », qu'en toute hypothèse, celle-ci eût été « caduque en mai 2000 faute d'avoir été acceptée par [le demandeur] dans un délai raisonnable », qu'elle « ne constitue pas une convention individuelle conclue au plus tôt au moment de la notification du congé, seule susceptible d'écarter l'intervention du juge dans la fixation du délai de préavis », que « ses dispositions [...] sont nulles » et que la nullité, non soulevée par le demandeur, peut également être demandée par l'employeur, l'arrêt ne justifie pas légalement sa décision de refuser de reconnaître quelque effet à ladite lettre pour déterminer l'indemnité de congé qu'il accorde au demandeur.
Dans cette mesure, le moyen est fondé.
Il n'y a pas lieu d'examiner le second moyen, qui ne saurait entraîner une cassation plus étendue.
Par ces motifs,
La Cour
Casse l'arrêt attaqué, sauf en tant qu'il reçoit l'appel ;
Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;
Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;
Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Mons.
Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président Christian Storck, les conseillers Daniel Plas, Christine Matray, Sylviane Velu et Philippe Gosseries, et prononcé en audience publique du sept avril deux mille huit par le président Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean-Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Jacqueline Pigeolet.