# Cour de cassation: Arrêt du 11 octobre 2010 (Belgique). RG S.09.0117.F

* Datum : 11-10-2010
* Taal : Frans
* Sectie : Rechtspraak
* Bron : Justel F-20101011-3
* Rolnummer : S.09.0117.F

N° S.09.0117.F

S. S.,

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

INDUSTEEL BELGIUM, société anonyme dont le siège social est établi à Charleroi (Marchienne-au-Pont), rue de Châtelet, 266,

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 26 juin 2009 par la cour du travail de Mons.

Le président de section Paul Mathieu a fait rapport.

L'avocat général délégué Philippe de Koster a conclu.

 Le moyen de cassation

Le demandeur présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- article 149 de la Constitution ;

- articles 1134, 1349 et 1353 du Code civil ;

- articles 20, 1°, 32, 37, 39, § 1er, et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

- articles 2, § 1er, et 16 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt, après avoir écarté toutes conclusions autres, dit l'appel de la défenderesse recevable et fondé et, réformant le jugement entrepris, relève la défenderesse de la condamnation prononcée par le premier juge, déboute le demandeur de sa demande et le condamne aux dépens des deux instances. L'arrêt décide que, « dans le contexte [...] décrit par les parties, la démonstration, en fait, d'une modification unilatérale et importante des conditions de travail, susceptible de constituer un acte de rupture de [la défenderesse], n'est pas apportée [et] que, dès lors [le demandeur] n'établit pas le fondement de ses prétentions à en être indemnisé ». L'arrêt fonde sa décision sur les motifs

« Qu'il est constant qu'aucune forme de contrat n'a été conclue entre les parties déterminant de manière précise et invariable les fonctions dévolues [au demandeur];

Qu'il résulte des explications des parties que la détermination desdites fonctions était formalisée sous forme d'organigrammes ou autres descriptifs diffusés au sein de la division aciérie - coulée continue, au fil des options organisationnelles adoptées par la direction, en fonction des adaptations jugées nécessaires au terme de l'appréciation de l'adéquation de ses modes de production au regard de la demande mouvante du marché, et ce, dans le souci d'atteindre et de préserver la nécessaire rentabilité économique de

l'entreprise ;

Que, inscrit par son statut de cadre dans cette dynamique d'adaptations successives, [le demandeur] ne pouvait ignorer que toute affectation était susceptible d'être modifiée dans un délai plus ou moins bref, en fonction des réorganisations de l'appareil de production ;

Qu'il n'est pas contesté par [le demandeur] que la modification des fonctions intervenues dans son chef l'a été dans le cadre d'une réorganisation de l'aciérie par le regroupement de services, en l'occurrence Production PML - Four - M.E.P. ;

Que la mission confiée [au demandeur] est intervenue, selon les

explications fournies par [la défenderesse], à la faveur de la création d'une nouvelle fonction de ‘coordination - qualité aval de coulée continue' tandis que la fonction de directeur-adjoint de l'aciérie - coulée continue était supprimée, n'apparaissant plus nécessaire ;

Que cette nouvelle fonction dont le descriptif est produit au dossier de pièces de [la défenderesse] apparaît d'évidence essentielle dans le cadre de la nouvelle stratégie commerciale adoptée par l'entreprise sous le vocable ‘cœur de métier' visant à se concentrer sur des produits de haut de gamme, à plus haute valeur ajoutée ;

Que cette stratégie avait entraîné un investissement important mis en oeuvre en 2004, consistant en une modification de la machine - coulée continue permettant d'obtenir des brames d'une épaisseur supérieure à celle pratiquée jusque-là, permettant l'ouverture à de nouveaux marchés ;

Que la mise en oeuvre de cette adaptation était de nature à générer des difficultés au niveau de la gestion de la qualité des produits ;

Que, dans sa position, [le demandeur] n'ignorait pas que les lourdes pertes financières subies entre 2000 et 2003 avaient nécessité une diminution des coûts de personnel, entraînant une perte de 25 p.c. des effectifs en 2002-2003, et engendré une nouvelle organisation industrielle impliquant de nouveaux projets de développement ;

Que [le demandeur] avait une pleine connaissance de ces projets de développements et des problèmes qu'ils généraient au niveau de la production, ainsi qu'il apparaît clairement d'un courrier adressé par lui le 8 mars 2005 à l'Université de Liège, associée auxdits projets (pièce produite par [la défenderesse] ) ;

Que les compétences, l'expérience et l'expertise reconnues [au demandeur] et sa participation à ces projets le désignaient légitimement aux yeux de la direction de l'entreprise pour assumer cette nouvelle fonction de contrôle de qualité et de réorientation permanente des méthodes de

production ;

Que cette fonction n'impliquait aucune dévalorisation [du demandeur] ni aucune rétrogradation dans son chef mais revêtait au contraire une importance stratégique soulignée par le fait qu'elle couvrait transversalement trois départements essentiels, à savoir la coulée continue, le parc à brames, le laminage des brames en tôle ;

Que l'attribution [au demandeur] d'une mission de formation apparaît, compte tenu de l'expertise qu'il a acquise au sein de l'entreprise dans son domaine d'activité, logique et légitime ;

Qu'en effet, le know-how nécessaire à la continuité des services doit être préservé pour pallier en toutes circonstances les absences ;

Qu'au demeurant, il peut s'agir en l'espèce d'une mesure de précaution élémentaire, face à des velléités de départ, manifestées par des contacts [du demandeur] avec un autre employeur potentiel dans le même secteur

d'activité ;

Que, enfin, ni les conditions de rémunération ni les conditions de travail (lieu, horaire, ...) n'ont subi une quelconque modification ».

Griefs

Première branche

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 ; hormis le cas de la rupture pour motif grave, la rupture unilatérale d'un contrat de travail à durée indéterminée, pour être régulière, doit se produire, conformément à l'article 37 de la même loi, moyennant un préavis, en l'espèce fixé suivant les principes énoncés à l'article 82 de cette loi. Conformément à l'article 39, § 1er, de ladite loi, la partie qui résilie le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis légal, 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.

Le demandeur, candidat représentant suppléant des cadres au conseil d'entreprise, non réélu aux élections sociales de mai 2004, bénéficiait de la protection contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Il ne pouvait être licencié, conformément à l'article 2, § 1er, de cette loi, que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et procédures visées aux articles 2 à 11 de cette loi, et lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais légaux, l'employeur est tenu, conformément à l'article 16 de cette loi, de lui payer, en principe, une indemnité égale à quatre ans lorsque le travailleur compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

Aux termes de l'article 1134 du Code civil, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites (premier alinéa) ; elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise (alinéa 2), et doivent être exécutées de bonne foi (alinéa 3).

Ces principes s'appliquent aux contrats de travail visés par la loi du 3 juillet 1978. Il n'était pas contesté que le demandeur et la demanderesse étaient liés par un contrat de travail.

L'article 20, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus.

La partie qui modifie unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail y met fin de manière illicite.

La fonction d'un travailleur est considérée comme formant un élément essentiel du contrat de travail. Elle constitue la dénomination d'un ensemble de tâches imposées et de compétences attribuées au travailleur.

En l'espèce, le demandeur alléguait en ses dernières conclusions qu'alors qu'il figurait en octobre 2002 dans l'organigramme de la division aciérie comme responsable d'un des quatre services de cette division (notamment le service P.M.L.), avec comme mission, entre autres, d'apprendre la fonction d'adjoint de direction, et bien que, par la suite il eût effectivement occupé cette dernière fonction tout en gardant la fonction de responsable du service P.M.L., il avait dû constater que, dans l'organigramme de janvier 2005, il perdait sa responsabilité d'adjoint direct du responsable et se voyait placé sur le même pied que trois autres collègues sur lesquels il avait jusque-là une autorité hiérarchique.

L'arrêt reconnaît que « la fonction de directeur-adjoint de l'aciérie - coulée continue », dont il ne conteste pas qu'elle était confiée au demandeur,

« était supprimée, n'apparaissant plus nécessaire ».

La suppression de la fonction confiée au travailleur et le remplacement par une autre fonction constituent une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail et forme dès lors une rupture de ce contrat de travail, même lorsque la fonction supprimée n'apparaît plus nécessaire.

Ni 1. la circonstance que le demandeur ne pouvait ignorer que toute affectation était susceptible d'être modifiée dans un délai plus ou moins bref, en fonction des réorganisations de l'appareil de production, ni 2. la réorganisation de l'aciérie par le regroupement de services, en l'occurrence Production P.M.L. - Four - M.E.P., ni 3. la création d'une nouvelle fonction de « coordination - qualité aval de coulée continue », même essentielle dans le cadre de la nouvelle stratégie commerciale adoptée par l'entreprise sous le vocable « cœur de métier » visant à se concentrer sur des produits de haut de gamme, à plus haute valeur ajoutée, ni 4. l'investissement important mis en oeuvre en 2004, consistant en une modification de la machine - coulée continue permettant d'obtenir des brames d'une épaisseur supérieure à celle pratiquée jusque-là, permettant l'ouverture à de nouveaux marchés, ni 5. les lourdes pertes financières subies entre 2000 et 2003, qui avaient nécessité une diminution des coûts de personnel entraînant une perte de 25 p.c. des effectifs en 2002-2003 et engendré une nouvelle organisation industrielle impliquant de nouveaux projets de développement, ni 6. la circonstance que le demandeur avait une pleine connaissance de ces projets de développements et des problèmes qu'ils généraient au niveau de la production, ni 7. le fait que les compétences, l'expérience et l'expertise reconnues au demandeur et sa participation à ces projets le désignaient légitimement aux yeux de la direction de l'entreprise pour assumer cette nouvelle fonction de contrôle de qualité et de réorientation permanente des méthodes de production, ni 8. la circonstance que la nouvelle fonction n'impliquerait aucune dévalorisation du demandeur ni aucune rétrogradation dans son chef mais revêtait au contraire une importance stratégique soulignée par le fait qu'elle couvrait transversalement trois départements essentiels, ni 9. le fait que l'attribution au demandeur d'une mission de formation apparaît, compte tenu de l'expertise qu'il a acquise au sein de l'entreprise dans son domaine d'activité, logique et légitime, ni 10. la circonstance que l'attribution de la nouvelle fonction peut constituer une mesure de précaution élémentaire face à des velléités de départ, ni 11. la circonstance que, pour la nouvelle fonction, les conditions de rémunération et les conditions de travail n'ont pas subi une quelconque modification, ne pouvaient justifier une modification unilatérale par l'employeur d'un élément essentiel du contrat de travail. Tous ces éléments sont en effet sans pertinence à l'égard du principe que l'employeur ne peut unilatéralement modifier un élément essentiel du contrat de travail.

L'arrêt n'a dès lors pu légalement conclure que n'était pas rapportée la preuve d'une modification unilatérale et importante des conditions de travail, susceptible de constituer un acte de rupture de la défenderesse (violation des articles 1134 du Code civil, 20, 1°, 32 et 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 2, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel) et n'a pu légalement déclarer non fondée la demande visant à obtenir une indemnité de rupture (violation de l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ou, à tout le moins, des articles 39, § 1er, et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Seconde branche

Au cas où la Cour considérerait que la rupture du contrat de travail n'est pas constituée par la seule suppression, sans l'accord du travailleur, de la fonction exercée par lui, il convient de relever que le demandeur alléguait que le document « organisation de la division aciérie » édité en octobre 2002 expliquait que la division aciérie comprenait quatres services : le service production Four/M.E.P., le service production Poches/C.C., le service P.M.L. et le service de maintenance et qu'il y apparaissait comme responsable du service P.M.L., avec comme mission, entre autres, d'« apprendre la fonction d'adjoint de direction » ; qu'il était ainsi chargé d'une double mission, celle de responsable du service P.M.L. et celle d'adjoint de direction, ce qui était confirmé par la publication de l'organigramme 2004, datée du 16 février 2004, dans lequel il occupait la position de chef de service adjoint de l'aciérie - coulée continue ; qu'il occupait seul la fonction de direction, qui dépendait directement de monsieur C. H., responsable de l'aciérie - coulée continue, et qu'il était en position de supériorité hiérarchique directe sur les responsables des services Four/M.E.P. et Poches/C.C. (messieurs V., M. et T.) ; qu'il gardait, outre le fait de participer à la responsabilité globale de l'aciérie en qualité d'adjoint de Monsieur H., sa seconde fonction de responsable P.M.L., comme il ressortait de la pièce 2 produite par lui ; que l'organigramme de l'année 2005, publié le 26 janvier 2005, entraînait pour lui une rétrogradation de fonction caractérisée, comme il ressortait de cette pièce, second feuillet, annexe 9, et troisième feuillet, annexe 14 ; qu'il se voyait affecté à des missions spécifiques dans le cadre de la création d'un service « nouveau » et perdait sa responsabilité d'adjoint direct du responsable, monsieur H., se voyant placé au niveau hiérarchique sur le même pied que trois autres collègues sur lesquels il avait, jusque-là, une autorité hiérarchique effective et directe ; que la description des fonctions apportait la preuve de la réalité de modifications profondes, notamment quant aux responsabilités du demandeur, puisque la fonction, antérieurement occupée, d'adjoint au responsable du département aciérie - coulée continue utilise des termes tels que « gérer », « contrôler »,

« assurer », « organiser »,

 « définir », « élaborer », etc., typiques d'une activité concrète impliquant gestion et responsabilité, alors que le descriptif des fonctions nouvelles assignées au [demandeur] utilise des termes tels que « former », « transmettre son savoir », « aider », « suivre » et « proposer des actions », ce qui est étranger à la gestion et à la responsabilité.

Dans les cas où la preuve par présomptions est légalement admise, le juge apprécie en fait la valeur probante de celles sur lesquelles il se fonde. La Cour de cassation vérifie toutefois si le juge n'a pas violé la notion légale de présomption de l'homme, visée aux articles 1349 et 1353 du Code civil, et si, notamment, il n'a pas déduit des faits constatés par lui des conséquences qui ne sont susceptibles, sur leur fondement, d'aucune justification.

Lorsqu'un travailleur exerce les fonctions d'adjoint de direction, étant ainsi « le numéro 2 de l'entreprise » et qu'il perd cette position à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur, pour se retrouver ensuite au niveau hiérarchique sur le même pied que trois autres collègues sur lesquels il avait, jusque-là, une autorité hiérarchique effective et directe, il subit une dévalorisation ou rétrogradation.

Il en est de même lorsque la nouvelle fonction, attribuée au travailleur, écarte les activités impliquant la gestion et la responsabilité.

Sur la base des éléments ci-avant mentionnés, allégués par le demandeur et déduits des organigrammes de l'entreprise de 2002, 2004 et 2005, dont l'arrêt ne conteste pas le contenu, celui-ci n'a pu légalement conclure que la nouvelle fonction pour laquelle le demandeur était désigné par la défenderesse n'impliquait pour le demandeur aucune dévalorisation ni rétrogradation. L'arrêt viole partant les articles 1349 et 1353 du Code civil.

À tout le moins, l'arrêt méconnaît-il l'obligation de motiver sa décision et viole-t-il dès lors l'article 149 de la Constitution, en ne répondant pas au moyen développé en conclusions par le demandeur et relatif à la rétrogradation qu'il a subie à la suite de la perte de sa responsabilité d'adjoint direct du responsable, monsieur H., se voyant placé au niveau hiérarchique sur le même pied que trois autres collègues sur lesquels il avait, jusque-là, une autorité hiérarchique effective et directe ainsi que du fait que, de la nouvelle fonction qui lui était attribuée, étaient écartées les activités impliquant la gestion et la responsabilité.

La suppression de la fonction confiée au travailleur et le remplacement par une autre fonction impliquant une dévalorisation et une rétrogradation du travailleur constituent une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail et forment dès lors une rupture de ce contrat, même lorsque la fonction supprimée n'apparaît plus nécessaire.

Ni 1. la circonstance que le demandeur ne pouvait ignorer que toute affectation était susceptible d'être modifiée dans un délai plus ou moins bref, en fonction des réorganisations de l'appareil de production, ni 2. la réorganisation de l'aciérie par le regroupement de services, en l'occurrence Production P.M.L. - Four - M.E.P., ni 3. la création d'une nouvelle fonction de « coordination - qualité aval de coulée continue », même essentielle dans le cadre de la nouvelle stratégie commerciale adoptée par l'entreprise sous le vocable « cœur de métier », visant à se concentrer sur des produits de haut de gamme, à plus haute valeur ajoutée, ni 4. l'investissement important mis en oeuvre en 2004, consistant en une modification de la machine - coulée continue permettant d'obtenir des brames d'une épaisseur supérieure à celle pratiquée jusque-là, permettant l'ouverture à de nouveaux marchés, ni 5. La circonstance que les lourdes pertes financières subies entre 2000 et 2003 avaient nécessité une diminution des coûts du personnel entraînant une perte de 25 p.c. des effectifs en 2002-2003 et engendré une nouvelle organisation industrielle impliquant de nouveaux projets de développement, ni 6. la circonstance que le demandeur avait une pleine connaissance de ces projets de développements et des problèmes qu'ils généraient au niveau de la production, ni 7. le fait que les compétences, l'expérience et l'expertise reconnues au demandeur et sa participation à ces projets le désignaient légitimement aux yeux de la direction de l'entreprise pour assumer cette nouvelle fonction de contrôle de qualité et de réorientation permanente des méthodes de production, ni 8. le fait que l'attribution au demandeur d'une mission de formation apparaît, compte tenu de l'expertise qu'il a acquise au sein de l'entreprise dans son domaine d'activité, logique et légitime, ni 9. la circonstance que l'attribution de la nouvelle fonction peut constituer une mesure de précaution élémentaire, face à des velléités de départ, ni 10. la circonstance que, pour la nouvelle fonction, les conditions de rémunération et les conditions de travail n'ont pas subi une quelconque modification, ne pouvaient justifier une modification unilatérale par l'employeur d'un élément essentiel du contrat de travail. Tous ces éléments sont en effet sans pertinence à l'égard du principe que l'employeur ne peut unilatéralement modifier un élément essentiel du contrat de travail.

L'arrêt n'a dès lors pu légalement en conclure que n'était pas rapportée la preuve d'une modification unilatérale et importante des conditions de travail, susceptible de constituer un acte de rupture de la défenderesse (violation des articles 1134 du Code civil, 20, 1°, 32 et 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 2, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel), et n'a pu déclarer non fondée la demande visant à obtenir une indemnité de rupture (violation de l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel ou, à tout des articles 39, § 1er, et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

 La décision de la Cour

Quant à la première branche :

La partie qui modifie unilatéralement de manière importante un élément essentiel du contrat de travail met immédiatement fin à celui-ci de manière illicite.

L'arrêt constate « qu'aucune forme de contrat n'a été conclue entre les parties déterminant de manière précise et invariable les fonctions dévolues [au demandeur] », « que la détermination de ces fonctions était formalisée sous la forme d'organigrammes ou autres descriptifs diffusés au sein de la division aciérie - coulée continue, au fil des options organisationnelles adoptées par la direction, en fonction des adaptations jugées nécessaires au terme de l'appréciation de l'adéquation de ses modes de production au regard de la demande mouvante du marché, et ce, dans le souci d'atteindre et de préserver la nécessaire rentabilité économique de l'entreprise », et « que, inscrit par son statut de cadre dans cette dynamique d'adaptations successives, [le demandeur] ne pouvait ignorer que toute affectation était susceptible d'être modifiée dans un délai plus ou moins bref en fonction des réorganisations de l'appareil de production ».

Par les motifs que le moyen reproduit, l'arrêt, s'il constate qu'une nouvelle fonction, qu'il tient pour « essentielle » et d' « importance stratégique », a été attribuée au demandeur dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise répondant à des impératifs économiques, considère que cette fonction, à laquelle « le désignaient légitimement » « les compétences, l'expérience et l'expertise [qui lui étaient] reconnues », n'impliquait pour lui « aucune dévalorisation ni aucune rétrogradation ».

Sur la base de cette appréciation qui gît en fait, l'arrêt décide légalement que, dans les circonstances qu'il relève, « la démonstration, en fait, d'une modification unilatérale et importante des conditions de travail, susceptible de constituer un acte de rupture de [la défenderesse], n'est pas apportée ».

Quant à la seconde branche :

D'une part, l'arrêt, qui considère, par l'ensemble des motifs qu'il énonce, que la nouvelle fonction attribuée au demandeur n'impliquait pour lui « aucune dévalorisation ni aucune rétrogradation », répond, en les contredisant, aux conclusions du demandeur, spécialement en ce qu'elles faisaient valoir une perte de responsabilité et de participation à la gestion.

La cour du travail n'était pas tenue de répondre à l'argument déduit par le demandeur à l'appui de sa thèse de la perte d'autorité hiérarchique sur trois de ses collègues, qui ne constituait pas un moyen distinct.

D'autre part, les présomptions constituent un mode de preuve d'un fait inconnu.

Le moyen, qui, en cette branche, critique l'appréciation que la cour du travail a portée sur les faits qui lui étaient soumis, est étranger aux articles 1349 et 1353 du Code civil, qui règlent ce mode de preuve.

Pour le surplus, le moyen, en cette branche, se fonde sur l'hypothèse, écartée par l'arrêt, que la modification des fonctions du demandeur a entraîné pour lui une dévalorisation et une rétrogradation.

Le moyen, en aucune de ses branches, ne peut être accueilli.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne le demandeur aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de trois cent dix-huit euros quatre centimes envers la partie demanderesse et à la somme de deux cent quatre-vingt-sept euros cinquante-quatre centimes envers la partie défenderesse.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Paul Mathieu, les conseillers Christine Matray, Sylviane Velu, Alain Simon et Mireille Delange, et prononcé en audience publique du onze octobre deux mille dix par le président de section Paul Mathieu, en présence de l'avocat général délégué Philippe de Koster, avec l'assistance du greffier Marie-Jeanne Massart.