

à 404/2023

numéro de répertoire 2023/ 6464
date du jugement 25/05/2023
numéro de rôle R.G. : 21/ 3144/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Onzième chambre J

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur MI ..., inscrit au registre national sous le numéro :
, faisant élection de domicile chez son conseil, Maître DECKERS HERVE,
dont le cabinet est sis à 4000 LIEGE, ,

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître DECKERS HERVE, avocat, à 4000 LIEGE,

Contre :

La SA ARIEL FACILITAIRE DIESTEN, immatriculée à la BCE sous le numéro
0424.142.990, dont le siège social est établi) à 3583
BERINGEN

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître DUFAUX PETER, avocat, à 3500 HASSELT,
Gouverneur Roppesingel 131, et ayant comparu par Maîtres VERVA SEBASTIEN
et DESMIT PIETER-JAN

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière
judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le **29/10/2021** ;
- Le jugement rendu par le Tribunal de céans le **15/12/2022** ;
- les conclusions de synthèse après jugement de la partie défenderesse reçues au greffe le
06/02/2023 ;
- les conclusions après réouverture des débats de la partie demanderesse reçues au greffe
le **06/03/2023** ;
- les conclusions de synthèse après jugement de la partie défenderesse reçues au greffe le
20/03/2023 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du
20/04/2023.

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

1. Rappel des antécédents

Un premier jugement a été prononcé le 15 décembre 2022.

Il résume les faits, les demandes et positions des parties puis déclare le recours recevable et
ordonne, à titre préliminaire, la réouverture des débats pour que les parties déposent des pièces

et traduction de pièces et actualisent la mise en état sur le chef de demande relatif au paiement d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis.

Les parties ont déposé les pièces requises et ont actualisé l'évolution du chef de demande relatif au paiement d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis.

Pour rappel, les faits peuvent être décrits comme suit.

Selon Monsieur M [REDACTED], il a été engagé le 29 septembre 2017 par la S.A. GOM dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier (« nettoyeur ») à temps partiel de 26 heures par semaine. Ce contrat n'est pas produit. Toutefois, l'exposé préalable à la convention¹ signée le 4 janvier 2021 entre Monsieur M [REDACTED] et la société GOM confirme que Monsieur M [REDACTED] a bien été engagé par la société GOM en 2017 dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel de 26 heures par semaine.

Cette société est active dans le secteur du nettoyage. Le lieu d'affectation de Monsieur M [REDACTED] était la région liégeoise.

Toujours selon Monsieur M [REDACTED] un avenant au contrat de travail a été signé le 1^{er} mars 2018.

La pièce déposée indique que Monsieur M [REDACTED] va prendre la fonction de brigadier à partir du 1^{er} mars 2018 et qu'un surplus de 5% sera ajouté à son salaire horaire brut.

Le 1^{er} décembre 2018, un contrat de travail à durée indéterminée est signé entre la S.A. GOM et Monsieur M [REDACTED]. Ce contrat prévoit un engagement d'ouvrier en tant que TS1 et une catégorie salariale 1A avec un salaire horaire brut de 13,025 €. L'horaire est de 37 heures par semaine.

Le point 7 du contrat mentionne les stipulations suivantes : « *horaire et jour variable remplace tous ses contrats CDI précédents.* »

Selon le contrat, Monsieur M [REDACTED] exécutait son travail sur le chantier d'Arcelor Mittal à Jemeppe.

Toujours selon Monsieur M [REDACTED] un avenant à ce contrat a été signé. Il en ressortait qu'il accédait à la fonction de chef d'équipe et que son salaire était de 15,068€ bruts/heure. Il ne produit pas cet avenant. Il invoque que la S.A. GOM a perdu certains documents liés à sa relation de travail avec lui et n'a dès lors pas été en mesure de lui fournir l'ensemble de ceux-ci.

Dans le cadre de la réouverture des débats, Monsieur M [REDACTED] dépose, comme cela le lui avait été demandé par le jugement de réouverture des débats, la convention signée, entre lui et la S.A. GOM, le 4 janvier 2021, dans sa version intégrale alors qu'il n'avait déposé que la version partiellement effacée qu'il avait communiquée à la société Ariel le 2 avril 2021.

L'article 1^{er} de cette convention indique que la société GOM s'engage à maintenir Monsieur M [REDACTED] dans la fonction de « chef d'équipe » ainsi que dans son régime horaire et s'engage à maintenir sa rémunération.

Dans la version communiquée à la société Ariel, le 2 avril 2021, et au tribunal avant la réouverture des débats, l'exposé préalable de cette convention, tout comme les articles 2 à 6, avaient été effacés.

Monsieur M [REDACTED] a expliqué qu'il a été tenu de produire un exemplaire ainsi toiletté en raison du caractère confidentiel du document et de l'obligation de confidentialité dont il est tenu à l'égard de la S.A. GOM.

Le contrat commercial de nettoyage pour le chantier d'Arcelor Mittal a été repris par la S.A. ARIEL FACILITAIRE DIENSTEN, ci-après la société, avec effet au 1^{er} avril 2021.

¹ Voir pièce 19 du dossier de procédure du tribunal.

Il s'agit d'une société spécialisée dans le nettoyage des bureaux et des entreprises ainsi que dans le nettoyage industriel.

Dans le cadre de ce transfert du contrat commercial de nettoyage de GOM à ARIEL, cette dernière a proposé à Monsieur M. [REDACTÉ] un contrat de travail² le 24 mars 2021. Il a refusé de signer ce contrat de travail au motif que la rémunération reprise n'était pas correcte (13,5655€ au lieu de 15,0680€ bruts/heure), sa fonction de travail ne l'était pas non plus (« nettoyeur » au lieu de « chef d'équipe ») et le régime horaire ne précisait pas le nombre d'heures à prester.

Après avoir consulté la société GOM, la société ARIEL a ajusté la rémunération et a proposé, par courriel du 30 mars 2021, un nouveau contrat de travail à signer le 1^{er} avril 2021.

Cette nouvelle mouture de contrat de travail a été déposée par chacune des parties dans une version rédigée en néerlandais sans qu'aucune traduction ne soit produite.³

Monsieur M. [REDACTÉ] n'a pas signé cette nouvelle proposition de contrat parce qu'elle ne reprenait pas sa fonction de chef d'équipe, ni son régime de travail à temps plein, proposant seulement un temps partiel de 10 heures/semaine au lieu d'un temps plein de 37 heures/semaine.

Dans le cadre de la réouverture des débats, la société produit un exemplaire traduit de ce contrat et ajoute 3 autres contrats, aux mentions identiques et signés par la société à la date du 1^{er} avril 2021, qui complètent le régime horaire pour atteindre un temps plein de 37 heures par semaine.

Par courrier du 1^{er} avril 2021, la société a écrit à Monsieur M. [REDACTÉ] que :

« le contrat adapté reprend tous les éléments que nous avons reçu de votre ancien employeur et que nous sommes tenus de reprendre conformément aux dispositions de la CCT sectorale sur la reprise des chantiers. Il s'agit notamment des conditions de travail telles que salaire horaire, ancienneté et heures contractuelles. Vous dites actuellement que vous ne voulez pas signer le contrat parce que le contrat ne porte pas comme titre de fonction 'teamleader'. Nous soulignons encore une fois que nous n'avons reçu ni de vous ni de votre ancien employeur un document qui stipule cette fonction. Vous êtes enregistré en tant que ouvrier/nettoyeur. »

Dans ce même courrier, elle insiste sur le fait que, sans contrat de travail signé par Monsieur M. [REDACTÉ], ce dernier ne peut pas accéder au site d'Arcelor Mittal où il doit effectuer ses prestations.

Ce courrier se termine comme suit :

« Nous vous prions avec urgence une dernière fois de nous remettre le contrat signé ce vendredi le 2 avril au plus tard. Sans ce faire, nous considérons ceci comme un refus de notre offre de contrat et un refus d'entamer un contrat de travail. »

Monsieur M. [REDACTÉ] a répondu par courrier de son avocat du 2 avril 2021.

Il maintient les raisons pour lesquelles il refuse de signer le contrat qui lui est proposé à savoir l'inexactitude de :

- sa fonction: il soutient qu'il avait qualité de « chef d'équipe » (en lieu et place de « nettoyeur »)
- du régime horaire: il soutient qu'il travaillait selon un temps plein de 37 heures/semaine alors que le contrat lui proposé prévoyait 10 heures/semaine.

La convention signée entre Monsieur M. [REDACTÉ] et la S.A. GOM le 4 janvier 2021, était annexée à ce courrier. Monsieur M. [REDACTÉ] s'en prévaut parce qu'elle mentionnait clairement qu'il avait la fonction de « chef d'équipe » à cette date. Il s'agissait d'un exemplaire toiletté par Monsieur M. [REDACTÉ] comme précisé ci-dessus.

² Déposé en pièce 2 du dossier de M. M. [REDACTÉ] et en pièce 3 du dossier de la société

³ Il s'agit de la pièce 4 du dossier de chaque partie.

La société a mis fin au contrat de travail par lettre recommandée du 6 avril 2021 rédigée en néerlandais⁴ où elle explique que la fonction de chef d'équipe n'est pas prévue dans la structure de travail mise en place sur le site d'Arcelor Mittal Liège, où travaillent des nettoyeurs, des brigadiers et un chef d'équipe qui gère à la fois les nettoyeurs et les brigadiers.

Le licenciement a lieu avec effet immédiat et moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalent à 12 semaines de rémunération.

Monsieur M. a contesté ce licenciement par lettre recommandée de ses avocats du 16 avril 2021.

Il y mettait en demeure la société de lui payer:

- une indemnité compensatoire de préavis complémentaire d'une semaine, estimant que son délai de préavis devait être de 13 semaines ;
- une indemnité correspondant à six mois de rémunération due en application de l'article 6 de la convention collective de travail du 12 mai 2003 conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de nettoyage et de désinfection, telle que modifiée par la convention collective de travail du 11 juin 2009;
- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération, en vertu de la C. C. T. n°109 relative à la motivation du licenciement.

La société n'a pas réservé de suite à ces demandes si bien que Monsieur M. a introduit la présente procédure.

Par sa requête introductive d'instance, reçue au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 29 octobre 2021, Monsieur M. demande :

- de dire sa demande recevable et fondée ;
- de condamner la société à lui payer :
 - 1 € provisionnel à titre d'indemnité de stabilité d'emploi;
 - 1 € provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts pour violation des dispositions contenues dans la CCT n° 32bis ;montants à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis la date de rupture des relations contractuelles entre parties jusqu'à complet paiement et des dépens.
- sollicite que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant appel, sans caution, ni offre de cantonnement.

Par ses dernières conclusions⁵, il précise sa demande comme suit en ce qui concerne les sommes qu'il réclame à charge de la société en indiquant qu'il demande également de condamner la société à lui payer les intérêts sur ces sommes depuis la date d'introduction de la présente procédure judiciaire:

- 15.736,02€ bruts à titre d'indemnité de stabilité d'emploi prévue par la C.C.T. du 12 mai 2003 conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de nettoyage et de désinfection ;
- 3.000,00€ provisionnel à titre de dommages et intérêts pour violation des dispositions contenues dans la C.C.T. n° 32bis relative au transfert conventionnel d'entreprise ;
- 10.288,91€ bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement

⁴ Dont une traduction a été déposée par la société dans le cadre de la réouverture des débats conformément au jugement de réouverture des débats.

⁵ Déposées le 6 mars 2023, soit après le jugement de réouverture des débats.

déraisonnable, conformément à ce que prévoient les dispositions contenues dans la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 relative à la motivation du licenciement;

- 605,23€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire équivalent à 1 semaine de rémunération.

Il demande également de condamner la société :

- à lui délivrer un formulaire C4 rectifié et rédigé en français dans les 10 jours du prononcé du jugement sous astreinte de 1.000€ par jour de retard à partir de l'expiration de ce délai ;
- aux dépens qu'il liquide à 20€ de contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne et à 3.080€ d'indemnité de procédure.

2. Position des parties

Monsieur MI estime que les articles 3 et 6 de la CCT du 12 mai 2003 conclue au sein de la commission paritaire des entreprises de nettoyage et de désinfection constituent une clause de stabilité d'emploi. Il soutient que son cas rentre dans le champ d'application de ces dispositions et qu'il découle de l'article 6 que la société ne pouvait pas rompre le contrat pour raison économique, pendant 6 mois. Or, il considère qu'en invoquant qu'elle ne dispose pas de place de « chef d'équipe » à lui octroyer, la société le licencie pour une raison économique.

A tout le moins, il considère qu'il aurait dû recevoir, en application de l'article 3 précité, un préavis de fonction si la société n'était pas en mesure de le maintenir au moins dans une fonction de brigadier.

Il affirme que la convention signée entre la société GOM et lui-même, le 4 janvier 2021, démontre bien qu'il était occupé à titre de chef d'équipe au sein de cette société. Il invoque donc que le contrat de travail qui lui était proposé par la société ARIEL ne reprenait pas les mêmes conditions que celles dont il bénéficiait au sein de la société GOM.

Il en conclut que la société ARIEL lui est redevable de dommages et intérêts équivalents à 6 mois de rémunération.

Il soutient encore que le transfert du contrat d'entretien d'Arcelor Mittal de la société GOM vers la société ARIEL tombe dans le champ d'application de la CCT 32bis et que la société a commis une faute en le licenciant au motif qu'elle ne pouvait pas le reprendre à titre de chef d'équipe. Il analyse ce licenciement comme un licenciement lié au changement d'employeur et donc contraire à l'article 9 de cette CCT. Il fait application de la théorie de l'abus de droit et explique que cette faute, consistant en une violation des dispositions de la CCT 32bis, lui a causé un dommage à savoir non seulement les conséquences financières habituelles de la perte d'un emploi mais aussi les conséquences psychologiques de la dévalorisation qu'il a ressentie suite à ce licenciement. Il demande donc une somme provisionnelle de 3.000€ à titre de dommages et intérêts.

Il considère que son licenciement est manifestement déraisonnable. Il estime qu'il ressort tant du formulaire C4, que de la lettre de licenciement du 6 avril 2021, que le motif retenu par la société pour le licencier est l'absence de la fonction de chef d'équipe sur le chantier Arcelor Mittal sur lequel il devait prêter. Or, la société ne démontre pas, selon lui, le motif de licenciement invoqué, à savoir que la fonction de chef d'équipe qu'il occupait n'était pas disponible sur le chantier Arcelor Mittal à Liège.

Concernant le complément d'une semaine d'indemnité compensatoire de préavis, il affirme avoir reçu, en cours de procédure, le paiement de ce complément mais pas les intérêts y relatifs si bien que si sa demande de condamnation de la société est devenue sans objet concernant le montant principal, il continue à postuler les intérêts sur ce montant.

Il estime que le formulaire C4 doit lui être délivré en français et non en néerlandais comme il l'a été.

Il invoque que son lieu d'affectation était Jemeppe et qu'il s'agit d'un siège d'exploitation de la société même si celle-ci a son siège social en région flamande.

Il demande de condamner la société à un montant de 3.080€ à titre d'indemnité de procédure. Il rappelle que sa demande a une valeur comprise entre 20.000,01€ et 40.000€ et que la société doit être condamnée à 1.540€ d'indemnité de procédure, montant de base, applicable aux demandes d'une telle valeur. Mais il soutient que le montant doit être doublé en raison du caractère déraisonnable de la situation.

La société estime que Monsieur M ne démontre pas qu'il a été licencié pour raison économique et donc, il ne peut pas se prévaloir de l'article 6 de la CCT du 12 mai 2003, précitée. Elle considère que la décision de licencier découle du désaccord des parties quant aux conditions du contrat. Elle soutient avoir fait tout ce qu'elle devait faire pour proposer un contrat avec des conditions identiques à celles dont Monsieur M bénéficiait chez GOM. Elle soutient n'avoir jamais été informée par GOM du fait que Monsieur M avait une fonction de chef d'équipe.

A défaut pour Monsieur M d'établir qu'il occupait la fonction de chef d'équipe chez GOM, il n'avait pas droit à un préavis de fonction tel que prévu par l'article 3 de la CCT précitée. La société affirme avoir repris toutes les conditions qui lui avaient été renseignées par la société GOM et que ce n'est que par le courrier de son avocat du 2 avril 2021 que Monsieur M fournit une convention, passée entre lui-même et la société GOM, signée le 4 janvier 2021, faisant état de la fonction de chef d'équipe. La société a mis en doute la légitimité et la conformité de ce document dans la mesure où sa majeure partie est volontairement effacée par Monsieur M. Ce dernier justifie ce toilettage par l'obligation de confidentialité à laquelle il est tenu à l'égard de société GOM. La société ARIEL relève qu'il ne lui était pas possible de considérer Monsieur M comme chef d'équipe sur la base de ce seul document parcellaire puisqu'à côté de ce document, elle disposait d'autres pièces qui renseignaient Monsieur M comme « nettoyeur », dont ses fiches de paie.

Elle en conclut donc qu'au moment des faits, elle n'avait pas d'éléments probants établissant indiscutablement la qualité de chef d'équipe de Monsieur M et qu'elle a bien mis tout en œuvre pour lui proposer un contrat qui reprenait les mêmes conditions que celles dont il bénéficiait chez GOM.

Elle estime que Monsieur M quantifie mal son dommage parce qu'il le calcule en prenant en compte tant la rémunération que les avantages découlant du contrat. Or, elle considère que cette méthode de calcul n'est applicable que pour calculer une indemnité de rupture et n'a pas été explicitement prévue par les partenaires sociaux dans la convention collective en cause.

Elle réfute que le licenciement est dû au changement d'employeur. Elle soutient que c'est le désaccord des parties, quant aux conditions du contrat proposé, qui est la raison du licenciement. Elle en conclut que le licenciement n'implique pas de violation de la CCT 32bis et affirme n'avoir commis aucun abus de droit en procédant à ce licenciement. De plus, elle ajoute que tout le préjudice de Monsieur M lié au licenciement est entièrement indemnisé par l'indemnité compensatoire de préavis et qu'il ne démontre aucun préjudice distinct.

Elle soutient qu'il appartient à Monsieur M d'apporter la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement et qu'il ne le démontre pas.

Elle invoque que la motivation du licenciement est l'attitude de Monsieur M qui est resté inflexible et a refusé de signer le contrat alors que la société estimait avoir repris les mêmes conditions que celles qui lui étaient appliquées par la société GOM.

A titre subsidiaire, elle demande, si le tribunal considère que le licenciement est manifestement

déraisonnable, de limiter l'indemnité à 3 semaines de rémunération.

Concernant les intérêts réclamés sur le complément d'une semaine d'indemnité compensatoire de préavis qui a été payé en cours de procédure, la société s'en réfère à justice.

La société estime que c'est à bon droit que le formulaire C4 a été rédigé en néerlandais puisque son siège d'exploitation est en région néerlandophone et que le lieu d'affectation de Monsieur M chez un client en région francophone, n'est pas un siège d'exploitation de la société.

A titre principal, elle demande de débouter Monsieur M de son recours et de le condamner aux dépens dont l'indemnité de procédure qu'elle liquide, à titre principal, au montant maximal de 5.600€. La société considère, en effet, que les développements imprévus de la procédure et l'attitude de Monsieur M dans le cadre de la procédure justifient ce montant maximal. A titre subsidiaire, elle liquide son indemnité de procédure au montant de base de 2.800€. A titre plus subsidiaire, la société demande que les frais soient répartis entre les parties.

A titre subsidiaire, elle demande de réduire :

- l'indemnité de stabilité d'emploi à 14.495,42€ brut,
- les dommages et intérêts pour violation des dispositions de la CCT 32bis à 1€,
- l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 1.815,69€ brut

et de répartir les frais de procédure entre les parties.

3. Analyse du Tribunal

3.1. Quant à la demande relative à la CCT du 12 mai 2003 conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection, concernant la reprise de personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien

A. Rappel des principes

L'article 3, dernier alinéa, de la convention collective de travail du 12 mai 2003 dispose que :

« Lorsqu'un ouvrier perd sa fonction de chef d'équipe ou de brigadier suite à la reprise, il recevra de son nouvel employeur un préavis de fonction. Ce préavis de fonction pourra être notifié dès la reprise. L'ancienneté à prendre en compte pour le délai à notifier dépend de l'ancienneté ininterrompue dans le secteur du nettoyage. Cette ancienneté ininterrompue est indiquée sur le contrat de travail lors de la reprise. »

L'article 6, alinéa 1^{er}, de la CCT du 12 mai 2003 précise:

« L'entreprise qui a obtenu le contrat d'entretien s'engage à ne pas licencier ou diminuer le nombre d'heures de travail des ouvriers repris pour une raison économique pendant une période de six mois. Toutefois, cette période est portée à trois mois pour les transferts de contrat d'entretien pour lesquels moins de 3 ouvriers sont concernés. »

Une clause de stabilité d'emploi est une limitation conventionnelle du droit de licencier de l'employeur. Son droit de rompre le contrat est temporairement interdit, limité, ou conditionné.⁶

Lorsqu'une clause de stabilité d'emploi est contenue dans une convention collective de travail sectorielle, elle est qualifiée de « clause normative individuelle ». Il découle de cette qualification

⁶ Voy. C. MAIRY, « La clause de stabilité d'emploi dans la relation de travail : un état de la question », in Orientations n02 – février 2002, p.35.

qu'un travailleur, licencié en violation de pareille clause, peut réclamer la réparation du préjudice subi, même si aucune sanction spécifique n'est prévue dans la CCT⁷. Cette affirmation apparaît d'autant plus vraie lorsqu'il s'agit d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Selon la cour du travail de Liège⁸, il incombe alors au travailleur de justifier de l'existence d'un préjudice distinct de celui qui résulte de la seule perte de son emploi (préjudice qui est censé être compensé forfaitairement le cas échéant par l'octroi d'un préavis ou d'une indemnité compensatoire de préavis), et du lien de causalité entre la faute commise par l'employeur et le préjudice qu'il invoque ; ce préjudice consiste le plus souvent en la perte d'une chance de conserver son emploi⁹ (préjudice distinct de celui qui résulte de la perte de l'emploi¹⁰).

Dès lors, lorsqu'aucune sanction n'est prévue, la jurisprudence a envisagé trois types de réparation :

- octroyer des dommages et intérêts dont le montant serait équivalent à la rémunération restant à échoir jusqu'au terme de la période couverte par la clause de stabilité d'emploi ;
- tenir compte de la violation de la clause de stabilité d'emploi comme un facteur allongeant le délai de préavis ou augmentant le montant de l'indemnité compensatoire ;
- octroyer des dommages et intérêts dont le montant est évalué *ex aequo et bono* en tenant compte de la situation concrète.

La tendance majoritaire¹¹, tant doctrinale que jurisprudentielle, estime que c'est cette troisième option qui doit être adoptée. La Cour du travail de Liège a d'ailleurs déjà tranché un cas similaire, en arrêtant que les critères suivants devaient être pris en compte :

- la durée de la protection ;
- l'âge du bénéficiaire ;
- les efforts de reclassement de l'employeur ;
- l'éventuelle faute du travailleur ;
- la perception éventuelle d'autres revenus (comme des allocations de chômage).

La perte de chance constitue sous l'angle du dommage la « perte certaine d'un avantage probable ». Le caractère certain du dommage est ainsi rencontré.¹²

Le juge du travail doit donc en principe évaluer pour chaque demande de perte de chance si les circonstances propres au cas d'espèce porté devant lui permettent de conclure *in concreto* à la réalité d'une chance perdue.

⁷ T.T. Charleroi, 21 novembre 1994, *J.T.T.*, 1995, p.107, cité par C. MAIRY, « La clause de stabilité d'emploi dans la relation de travail : un état de la question », in *Orientations* n02 – février 2002, p.39.

⁸ C. Trav. Liège, div. Liège, ch.3-G, 7 avril 2023, RG 2022/AL/175, inédit à la connaissance du tribunal.

⁹ C. CLESSE, G. SANGRONES-JACQUEMOTTE, J. BARTHOLOME, « Les restrictions au droit de rupture par manifestation de volonté unilatérale », in *La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restrictions*, Kluwer, p.301.

¹⁰ Voir notamment en ce sens : T.T. Bruxelles, 16 mars 2010, C.D.S. 2011, p. 425 ; Cass., 24 janvier 1994, *JTT*, 1994, p.140 ; C.Trav. Bruxelles, 8 juin 2011, *Soc. Kron.*, 2012, p.361.

¹¹ B. PATERNOSTRE, « Nature de l'indemnité », in *La rupture du contrat de travail moyennant indemnité*, Kluwer, p.320 ; C.Trav. Liège, 26 mai 1998 et 24 novembre 1998, C.D.S., 1999, p.237 ; C. MAIRY, « La clause de stabilité d'emploi dans la relation de travail : un état de la question », in *Orientations* n02 – février 2002, p.42.

¹² A. VANGANSBEEK, « La théorie de la perte de chance en droit du travail », *Orientations* (Wolters Kluwer) 2022/6, p.3.

Une approche au cas par cas est donc privilégiée par rapport à l'approche abstraite et générale. Peu importe les méthodes invoquées tant qu'elles convergent vers la certitude *in casu* d'une probabilité d'une chance perdue.¹³

Pour évaluer le dommage constitué par la perte de chance, en pratique, la méthode majoritairement retenue par les juridictions du travail est une évaluation *ex aequo et bono* en raison de la difficulté pour les cas d'espèce rencontrés devant les juridictions du travail de recourir à un calcul de probabilité plus objectif.¹⁴

B. Application au cas d'espèce

L'article 3 de la CCT du 12 mai 2003, lu seul ou en combinaison avec l'article 6, constitue bien une limitation du droit de l'employeur, puisqu'il lui est imposé de suivre une procédure particulière en cas de modification des fonctions de brigadier ou de chef d'équipe¹⁵.

Il est clair que l'article 6, alinéa 1er, limite le droit de licenciement de l'employeur, en ce qu'il ne peut pas licencier les ouvriers repris :

- pendant une période de 6 mois ;
- pour des raisons économiques.

La demande de Monsieur M. est la condamnation de la société à lui payer des dommages et intérêts pour violation de la clause de stabilité d'emploi contenue dans la convention du 12 mai 2003¹⁶.

B.1. Quant à la faute

Pour rappel, le non-respect d'une clause de stabilité d'emploi contenue dans une CCT est une faute, dès lors qu'il s'agit d'une disposition normative individuelle.

La CCT en cause en l'espèce, à savoir celle du 12 mai 2003 relative à la reprise de personnel suite au transfert de contrat d'entretien conclue au sein de la commission paritaire des entreprises de nettoyage et de désinfection, a été rendue obligatoire par arrêté royal¹⁷.

En application de l'article 6, alinéa 1^{er}, de cette CCT, l'entreprise ayant obtenu le contrat (la société ARIEL) avait l'interdiction de licencier ou diminuer le nombre d'heures des ouvriers repris pour des raisons économiques, pendant 6 mois.

La société ARIEL estime que le licenciement de Monsieur M. n'est pas justifié par une raison économique, et que la clause de stabilité d'emploi ne devait donc pas s'appliquer.

Elle soutient que le motif du licenciement est le refus de Monsieur M. de signer le contrat de travail qui lui a été soumis le 1^{er} avril 2021.

Or, si Monsieur M. n'a pas signé ce contrat, c'est parce qu'il ne reprenait pas la fonction de chef d'équipe qui, selon lui, était la sienne chez GOM.

Monsieur M. a transmis, par l'intermédiaire de son avocat, dès le 2 avril 2021, à la société ARIEL la convention signée le 4 janvier 2021 entre lui et la société GOM, qui mentionne, en son article 1 : « les parties renoncent à se prévaloir du licenciement notifié à Monsieur M. le 2 septembre 2020 par GOM N.V.

En conséquence, GOM N.V. s'engage à maintenir Monsieur M. dans sa fonction de chef d'équipe ainsi que dans son régime horaire.

¹³ A. VANGANSBEEK, « La théorie de la perte de chance en droit du travail », Orientations (Wolters Kluwer) 2022/6, p.6.

¹⁴ A. VANGANSBEEK, « La théorie de la perte de chance en droit du travail », Orientations (Wolters Kluwer) 2022/6, p.9 et 10.

¹⁵ Voir en ce sens : T.Trav. Liège, 11 janvier 2021, R.G. n°19/3.975/A, disponible sur terralabors.

¹⁶ Page 10 de ses conclusions.

¹⁷ A.R. 19 juillet 2006, M.B. 1^{er} septembre 2006.

Par ailleurs, GOM N.V. s'engage à maintenir la rémunération de Monsieur MI: »

Il estime donc, que même si la société ARIEL n'avait pas été informée de sa qualité de chef d'équipe par la société GOM, elle l'était, dès le 2 avril 2021, grâce à ce document qu'il a transmis.

Le tribunal considère que les éléments suivants établissent que le licenciement de Monsieur M est bien fondé sur le fait que la société ne disposait pas de poste de chef d'équipe pour Monsieur M sur le site où il était occupé :

- le courrier de licenciement du 6 avril 2021¹⁸ précise explicitement : « (...) La fonction de chef d'équipe n'est pas prévue dans la structure de travail que nous avons mise en place sur le site d'Arcelor Mittal Liège. Sur ce site, nous travaillons avec des nettoyeurs, des brigadiers et un chef d'équipe qui gère à la fois les nettoyeurs et les brigadiers. Ce Team Manager est le point de contact direct pour les nettoyeurs, les brigadiers et les contacts internes d'Arcelor Mittal Liège. Le poste de chef d'équipe n'est pas prévu actuellement dans cette structure organisationnelle et cela ne changera pas dans un avenir proche. En raison des informations que nous avons reçues de GOM nous étions également convaincus qu'une telle position ne devait pas être fournie sur ce site.
Les raisons ci-dessus nous amènent donc à souhaiter mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat à compter du mardi 6 avril 2021 » ;
- Le C4 de Monsieur M mentionne comme motif du licenciement « *verdwijnen van de functie binnen de organisatie* », traduit librement comme suit : « *disparition de la fonction dans l'organisation* ».

C'est donc bien l'absence ou la suppression de la fonction de chef d'équipe dans l'organisation mise en place par la société au sein du chantier d'Arcelor Mittal à Jemeppe qui est à l'origine du licenciement de Monsieur M

Il s'agit donc bien d'une raison économique.

L'article 6, alinéa 1^{er}, de la CCT du 12 mai 2003 a été violé par la société ARIEL.

La faute est établie.

La société n'a pas non plus respecté l'article 3 de la CCT puisqu'elle n'a pas notifié de préavis de fonction à Monsieur MI

Elle réfute que Monsieur M ait eu la fonction de « chef d'équipe ». Elle argumente que la convention du 4 janvier 2021 a été transférée tardivement par Monsieur MI, et de manière incomplète si bien que sa fiabilité n'était pas certaine. Et lorsque Monsieur M apporte ladite convention dans sa version intégrale (soit après la réouverture des débats), la société ARIEL soulève que le contenu de celle-ci est contradictoire, étant donné qu'elle mentionne à la fois les postes de « technicien de surface » et de « chef d'équipe ».

Le tribunal estime que la fonction de chef d'équipe de Monsieur MI est suffisamment établie par la convention du 4 janvier 2021 au regard des éléments suivants :

- dans l'exposé préalable, il est fait mention d'un contrat prenant cours le 1^{er} décembre 2018 en qualité de « chef d'équipe » ;
- en son article 1^{er}, la convention précise : « *GOM N.V. s'engage à maintenir Monsieur M dans sa fonction de « chef d'équipe » ainsi que dans son régime horaire* » ;
- l'article 3 précise que Monsieur MI prestera en qualité de « technicien de surface » pour la période du 11 janvier au 15 janvier 2021. Il s'agit uniquement d'une mesure temporaire applicable aux 37 heures de travail à effectuer durant cette semaine et non d'une modification durable et définitive de fonction.

¹⁸ Pièce 7 du dossier de pièce de la S.A. ARIEL.

Le tribunal peut concevoir que la société a, de bonne foi, rédigé la proposition de contrat de travail soumis le 1^{er} avril 2021 à Monsieur M sur la base des informations qu'elle avait reçues de la société GOM et qu'elle n'aurait pas reçu l'information selon laquelle la fonction de Monsieur M était celle de chef d'équipe.

Toutefois, lorsqu'elle a reçu, par courrier du 2 avril 2021, l'exemplaire, même toilé par Monsieur M de la convention du 4 janvier 2021, elle n'a pas pris la peine d'interroger GOM pour vérifier l'exactitude de la fonction.

Pourtant, elle avait pris cette précaution pour ce qui concerne le salaire après que Monsieur M ait refusé de signer la première proposition de contrat formulée le 24 mars 2021 en invoquant déjà que sa fonction n'était pas correctement reprise mais aussi que le salaire était inférieur au salaire dont il bénéficiait chez GOM.

En effet, la société indique avoir consulté GOM et ajusté en conséquence le salaire dans la nouvelle version de contrat soumise le 1^{er} avril 2021 à Monsieur M

Il n'est donc pas compréhensible que la société ARIEL n'ait pas, après avoir reçu l'exemplaire incomplet de la convention du 4 janvier 2021, repris contact avec GOM pour la question, cette fois, de la fonction alors qu'il s'agissait d'une modalité du contrat importante au point qu'elle implique un refus de Monsieur M de le signer.

La violation de l'article 3 de la CCT par la société constitue bien une faute.

B.2. Quant au dommage

La CCT du 12 mai 2003 ne prévoit pas d'indemnisation spécifique en faveur du travailleur en cas de violation de ses articles 3 et 6.

Monsieur M soutient que son dommage est la perte de chance qu'il a subie de pouvoir conserver son emploi durant la période de 6 mois mentionnée à l'article 6, alinéa 1^{er}, de la CCT.

Il résulte des principes rappelés ci-dessus que la violation d'une clause de stabilité d'emploi peut causer au travailleur un dommage, étant la perte d'une chance de voir son contrat se poursuivre.

C'est à tort que la société ARIEL estime que le préjudice de Monsieur M a été réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

En effet, l'indemnité compensatoire de préavis répare le préjudice subi par la perte immédiate de l'emploi mais ne couvre pas le préjudice subi du fait d'avoir perdu la chance de voir son contrat se poursuivre. La Cour de cassation admet le cumul entre l'indemnité compensatoire de préavis et une indemnité découlant de la rupture irrégulière du contrat¹⁹.

C'est la violation d'une clause qui restreint le droit de rupture de l'employeur pour augmenter les chances du travailleur de garder son emploi qui est réparée, et non le préjudice matériel et moral causé par le licenciement.

En l'espèce, par la décision de la société de mettre fin au contrat de travail en violation de l'article 6 de la CCT du 12 mai 2003, Monsieur M se voit privé de toute chance de poursuite de son emploi.

Il s'agit donc bien d'un préjudice distinct de celui qui est réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il chiffre ce préjudice à une somme équivalente à 6 mois de rémunération (incluant les avantages) s'agissant du délai pendant lequel l'article 6, alinéa 1^{er}, de la CCT du 12 mai 2003, prévoit l'interdiction de licencier pour une raison économique.

C'est à juste titre que la société invoque que la protection contre le licenciement contenue dans la CCT du 12 mai 2003 n'était pas absolue, et que, dès lors, Monsieur M n'était pas certain de conserver son emploi 6 mois.

En effet, l'article 6, alinéa 1^{er} de la CCT du 12 mai 2003 ne prévoit que le cas du licenciement

¹⁹ Cass., 24 janvier 1994, *JTT*, 1994, p.140.

pour une raison économique. Un licenciement pour une autre cause, dont, par exemple, un motif grave, n'est donc pas exclu.

S'il est certain que Monsieur M a droit à des dommages et intérêts pour le préjudice subi, à savoir la perte de chance de conserver son emploi, il ne peut pas être suivi quant à la hauteur des dommages et intérêts qu'il revendique puisqu'il n'est pas établi que Monsieur M aurait conservé son emploi 6 mois avec certitude.

La définition même de la perte d'une chance implique un certain aléa ; l'application de cette théorie n'est pas limitée aux seuls cas où le travailleur était certain de conserver son droit. Elle s'applique au contraire, et comme son nom l'indique, aux cas où le travailleur a perdu une chance de conserver son droit.

Conformément aux principes rappelés ci-dessus concernant l'évaluation du dommage constitué par une perte de chance, s'il n'est pas possible de l'évaluer par une méthode de calcul objectif, cette perte de chance sera évaluée *ex aequo et bono*.

En l'espèce, aucune méthode de calcul objective ne permet de quantifier l'ampleur de la perte de chance de Monsieur M de conserver son emploi. Il faut donc recourir à une évaluation *ex aequo et bono*.

Pour procéder à cette évaluation, le tribunal tient compte des circonstances concrètes de la cause à savoir qu'il s'agissait pour Monsieur M :

- d'entamer une relation de travail avec un nouvel employeur, aucune des deux parties ne connaissant encore l'autre. Cette circonstance est de nature à augmenter l'incertitude de la pérennité de la relation de travail.
- de poursuivre l'exécution des mêmes tâches et au même endroit que ce qu'il effectuait déjà pour son ancien employeur. Cet élément tend à garantir la poursuite fructueuse de l'exécution du contrat de travail.

Dès lors, pour ces raisons, le tribunal fixe le montant des dommages et intérêts *ex aequo et bono* à 7.000€.

B.3. Quant au lien causal

Le lien causal entre la faute de la société et le dommage subi par Monsieur M est incontestable.

En effet, si la société ARIEL avait respecté la clause de stabilité d'emploi, Monsieur M avait une chance supplémentaire de conserver son emploi.

3.2. Quant à la demande relative à la CCT 32bis

Monsieur M réclame des dommages et intérêts qu'il évalue *ex aequo et bono* à 3.000€ pour réparer le dommage qu'il subit en raison de la violation fautive par la société des dispositions de la convention collective de travail n°32bis du 7 juin 1985 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 faillite²⁰, ci-après CCT 32bis.

Il ne formule pas cette demande à titre subsidiaire mais de manière cumulative avec ses autres chefs de demande.

La CCT 32bis est la transposition en droit belge de la Directive européenne n°2001/23 du conseil du 12 mars 2001 (modifiant la directive 77/187/CEE).

²⁰ Rendue obligatoire par l'A.R. du 25 juillet 1985 (M.B., 9 août 1985).

Cette convention a pour objet, conformément au libellé de son premier article, de :

« *Garantir:*

1° d'une part, le maintien des droits des travailleurs dans tous les cas de changement d'employeur du fait du transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise;

2° d'autre part, certains droits aux travailleurs repris en cas de reprise d'actif après faillite. En outre, la présente convention règle l'information des travailleurs concernés par un transfert lorsqu'il n'y a pas de représentants des travailleurs dans l'entreprise. »

Il s'agit donc d'une protection générale visant tout le secteur privé (à l'exception des quelques exclusions prévues).

La convention collective du 12 mai 2003, quant à elle, règle de manière spécifique le maintien du personnel suite à un transfert dans le secteur du nettoyage et de la désinfection (C.P. 121). Il est clair que ces deux conventions collectives sont complémentaires, la doctrine ayant estimé que la convention collective du 12 mai 2003 vise à protéger les travailleurs lorsque les conditions d'application de la CCT 32bis ne sont pas remplies²¹.

Il découle de ce qui précède que l'intention des partenaires sociaux, lors de l'adoption de la CCT du 12 mai 2003, était de pallier les éventuels problèmes qui se poseraient dans l'application de la CCT 32bis au secteur du nettoyage.

Dès lors, la CCT 32bis et la CCT du 12 mai 2003 ne peuvent pas être invoquées cumulativement.

L'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires²² prévoit une hiérarchie des sources où les conventions collectives conclues au sein du Conseil National du Travail priment sur les conventions collectives conclues au niveau de la commission paritaire lorsqu'elles sont inconciliables²³.

Or, comme précisé ci-dessus, la CCT 32bis et la CCT du 12 mai 2003 ne sont pas inconciliables. La CCT du 12 mai 2003 offre une protection supplémentaire, dans un secteur d'activité précis, par rapport à la CCT n°32bis.

C'est dès lors l'adage *lex specialis derogat legi generali* qui trouve à s'appliquer.

La CCT du 12 mai 2003 prévoit une protection plus particulière, et c'est donc cette CCT qui s'applique au cas de Monsieur M. comme le tribunal vient de le faire ci-dessus pour décider de lui octroyer des dommages et intérêts en raison du dommage subi par la perte de chance de conserver son emploi.

Dès lors que la CCT 32bis n'est pas applicable au cas d'espèce, aucune indemnisation supplémentaire n'est due de ce chef.

Cela se justifie d'autant plus que Monsieur M. ne démontre pas de dommage distinct qui ne serait pas déjà réparé soit par l'indemnité compensatoire de préavis soit par les dommages et intérêts octroyés ci-dessus par le présent jugement pour violation de la clause de stabilité d'emploi contenue dans la CCT du 12 mai 2003.

En effet, Monsieur M. invoque qu'il se retrouve au chômage ne disposant plus que d'un faible disponible après avoir payé ses factures et autres frais indispensables, et qu'il a subi un dommage psychologique, s'étant senti dévalorisé suite à son licenciement.

Il s'agit de dommages qui sont déjà réparés par l'indemnité compensatoire de préavis qui répare forfaitairement tout dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail²⁴.

²¹ F. KEFER, *Les transferts d'entreprises – Étude de droit du travail belge et européen*, Anthémis, 2019, p.55.

²² M.B., 15 janvier 1969, Errat., M.B., 4 mars 1969.

²³ Cass., 5 juin 2000, JTT, p.420 ; C.Trav. Bruxelles, 19 juin 2012, RG n°2011/AB/7, JTT, liv.1139, p.392.

²⁴ Cass., 20 février 2012, R.G. n° S.10. 0048.F, consultable sur www.juportal.be.

3.3. Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Monsieur M réclame une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable sur la base de la convention collective de travail n°109 du 12 février 2014.

Il ne formule pas cette demande à titre subsidiaire mais de manière cumulative avec ses autres chefs de demande.

L'article 2, §3, de cette CCT 109 prévoit que la convention ne s'applique pas « *aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail* ».

Doctrine et jurisprudence ont estimé que l'indemnité due en cas de violation d'une clause de sécurité d'emploi n'est donc pas cumulable avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable²⁵. La jurisprudence a déjà reconnu qu'il n'est pas requis qu'une indemnité spécifique soit prévue dans le cadre de la procédure de sécurité d'emploi mise en place²⁶.

La CCT 109 ne prive pas le travailleur licencié de la possibilité de solliciter des dommages et intérêts en invoquant un abus du droit de licencier, mécanisme qui trouve son fondement légal dans les articles 1382 et 1134, alinéa 3, du Code civil. Ce n'est cependant possible, compte tenu de l'interdiction de cumul des indemnités énoncées par l'article 9 de la CCT 109, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait par exemple aux circonstances dans lesquelles il a été donné, ces circonstances n'étant pas visées par cette convention collective de travail.²⁷

En l'espèce, Monsieur M ne démontre pas de faute distincte du motif du licenciement. En effet, la faute qu'il reproche à la société est de l'avoir licencié parce qu'il n'existait pas de fonction de chef d'équipe pour lui et d'avoir ainsi violé les dispositions de la CCT du 12 mai 2003 vouées à procurer aux ouvriers à qui elles s'appliquent, une stabilité d'emploi.

Dès lors, Monsieur M ne peut pas cumuler une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable avec l'indemnisation qui lui est déjà accordée en raison de la violation des dispositions visées ci-dessus de la CCT du 12 mai 2003.

3.4. Quant aux autres demandes.

A. Concernant le complément d'indemnité de préavis

Monsieur M demandait une semaine complémentaire d'indemnité compensatoire de préavis. A l'audience, il déclare cette demande devenue sans objet pour le principal, mais demande la condamnation de la société ARIEL aux intérêts sur cette somme.

La société s'en réfère à justice sur cette question.

Il convient de condamner la société aux intérêts sur la somme de 605,23€ bruts, étant le complément d'indemnité compensatoire de préavis.

Selon les dernières conclusions de Monsieur M²⁸, il demande les intérêts, tant sur cette somme que sur toutes les autres qu'il réclame, à partir de la date d'introduction de la présente procédure.

²⁵ T.T. Anvers, 31 mai 2017, R.G. n° 16/2996/A, *Orientations*, 2017/9, p. 30 ; O. BAUCHAU, M. MERVEILLE, « Chronique de jurisprudence sur le cumul des indemnités de fin de contrat » (2015-2021), *Ors.* 2022, liv. 3, p.11.

²⁶ T.T. Hainaut, div. Charleroi, 13 mai 2019, RG n°18/82/A, disponible sur *terralaboris* cité par O. BAUCHAU, M. MERVEILLE, « Chronique de jurisprudence sur le cumul des indemnités de fin de contrat » (2015-2021), *Ors.* 2022, liv. 3, p.12 ;

²⁷ C. Trav. Liège, div. Namur, 6^e ch., 24 avril 2018, J.L.M.B, 2018/39, p.1863.

²⁸ Voir page 36 des conclusions remises au greffe le 6 mars 2023.

B. Concernant le formulaire C4

Monsieur M¹ demande que le formulaire C4 lui soit communiqué en français. Il estime que Jemeppe est un siège d'exploitation, et que c'est donc la langue française qui doit être utilisée conformément au décret de la Communauté française du 30 juin 1982 relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel ainsi que d'actes et documents des entreprises imposées par la loi et les règlements. Il demande la condamnation de la société ARIEL à produire le C4 en français sous peine d'astreinte.

La société ARIEL estime au contraire que le siège opérationnel est Beringen, et que c'est donc la langue néerlandaise qui doit être utilisée.

La doctrine et la Cour constitutionnelle estiment que c'est le siège d'exploitation qui détermine la langue à utiliser dans les documents sociaux²⁹. Celui-ci se définit comme « *tout établissement ou centre d'activité revêtant un certain caractère de stabilité, auquel le membre du personnel est attaché et où ont lieu en principe les relations sociales entre les deux parties: c'est généralement là que les missions et les instructions sont données au membre du personnel, que lui sont faites les communications et qu'il s'adresse à son employeur* »³⁰.

En l'espèce, le contrat de travail de Monsieur M¹ est exécuté à Jemeppe, soit chez un client de la société.

Le contrat de travail prévoit que c'est son lieu de prestation si bien qu'il s'en déduit une certaine stabilité.

De plus, il ressort de la lettre de la société du 1^{er} avril 2021 que c'est également le lieu de contact avec son employeur et où il reçoit les instructions puisque ce courrier indique que le chef de Monsieur M¹ l'a cherché et trouvé dans le bâtiment de Jemeppe où il devait travailler. Au vu de ces éléments, le tribunal considère que le lieu d'exécution des prestations de Monsieur M¹ à savoir Jemeppe, constitue un siège d'exploitation dans le cadre de la relation de travail entre la société et Monsieur M¹ au sens où il faut l'entendre pour l'application du décret linguistique.

Monsieur M¹ demande également que le formulaire C4 soit rectifié au niveau :

- de la date de début de l'emploi : le C4 mentionne la date du 1^{er} avril 2021 alors que Monsieur M¹ indique qu'il s'agit du 29 septembre 2017,
- du régime horaire : le C4 mentionne 36,5 alors qu'il ressort de l'ensemble des 4 contrats cumulés signés par la société et soumis à Monsieur M¹ que le régime horaire était de 37 heures par semaine.

La société ne soulève aucune contestation sur ces points et il y a lieu de faire droit à cette demande de Monsieur M¹.

Il y a donc lieu de condamner la société à délivrer, dans le mois du prononcé du présent jugement, un formulaire C4 rédigé en français et rectifié quant à la date de début de l'emploi et au régime horaire de travail.

Le tribunal ne fixe cependant aucune astreinte, puisque la société ARIEL s'est acquittée de ses obligations en matière de production des documents sociaux, et que rien ne laisse penser qu'elle manquera cette fois à son obligation.

4. Les dépens

En vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, les dépens peuvent être compensés dans

²⁹ C. CLESSE, « L'emploi des langues », in *Emploi des langues et documents sociaux*, Entreprise et droit social', n° 2020/3, Kluwer, Liège, 2020, pp.1-37.

³⁰ C. Const., 16 septembre 2010, RG n°98/2010 ; C.A., 18 novembre 1986, CA-A, 1986, p.481.

la mesure appréciée par le juge, si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

En l'espèce, les dépens sont composés de l'indemnité de procédure et de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, le tribunal estime qu'il y a lieu à compensation et que chaque partie supporte ses propres dépens dans la mesure où chacune succombe sur quelque chef.

Concernant la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, elle a été avancée par Monsieur M _____ et il convient de la laisser à sa charge.

5. La décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande partiellement fondée,

Condamne la société à payer à Monsieur M _____ :

- la somme de 7.000€, fixée *ex aequo et bono*, à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir de la date d'introduction de la présente procédure,
- les intérêts de retard sur la somme de 605,23€ bruts, au taux légal à partir de la date d'introduction de la présente procédure ;

Condamne la société à délivrer à Monsieur M _____, dans le mois du prononcé du présent jugement, un formulaire C4 rédigé en français et rectifié quant à la date de début de l'emploi et au régime horaire de travail.

Dit les autres demandes de Monsieur M _____ non fondées,

Compense les dépens et délaisse à chaque partie ses propres dépens,
Délaisse à charge de Monsieur M _____ a somme de 20,00 euros qu'il a avancée à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

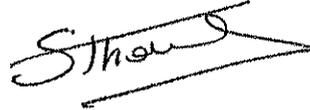
AINSI jugé par la Onzième chambre J du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

TI	S	,	Juge, président la chambre,
Ti	D	.	Juge social employeur,
V	C	,	Juge social ouvrier,

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé,

Les Juges sociaux,

Le Président,



Mme Vaesen et Mme Taquet s'étant trouvées dans l'impossibilité de signer (article 785C)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **25/05/2023** par **HL ... BI** , Juge président la chambre, désigné pour le prononcé par ordonnance de la Présidente de division (article 782bis du Code Judiciaire), assistée de M ... M , Expert, Greffier assumé en application de l'Art. 329 du C.J.

Le Greffier assumé,

Le Président,

