

**Expédition**Délivrée à  
Pour la partiele  
€  
JGR

Numéro du répertoire <b>2023 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>14/427442/A</b>
Date du prononcé <b>22 mars 2023</b>
Numéro du rôle <b>2021/AL/526</b>
En cause de :  L. C/ <b>1. ARCELORMITTAL BELGIUM SA</b> <b>2. 123 CDI ASBL</b> <b>3. REGION WALLONNE</b>

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

Chambre 3 C

# Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier  
Arrêt contradictoire

\* contrat de travail ouvrier – licenciement manifestement déraisonnable – CCT  
n° 109

**EN CAUSE :**

**Monsieur L.**,

partie appelante, ci-après dénommée « Monsieur L. »,  
ayant comparu par son conseil Maître

**CONTRE :**

1. **La SA ARCELORMITTAL BELGIUM**, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, boulevard de l'Impératrice 66, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0400.106.291,

partie intimée, ci-après dénommée « la SA A. »,  
ayant comparu par son conseil par Maître

2. **123 CDI ASBL anciennement dénommée l'ASBL UDIL.GE**, dont le siège est établi à 4000 LIEGE, rue de l'Avouerie 7, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0544.978.266,

partie intimée, ci-après dénommée « l'ASBL U. »,  
ayant comparu par son conseil Maître

3. **LA REGION WALLONNE**, représentée par son gouvernement en la personne de son Ministre-Président, dont le siège est établi à 5100 JAMBES, rue Mazy 25-27, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0220.800.506,

partie intimée, ci-après dénommée « la RW » ou « la région »,  
ayant comparu par son conseil Maître

•  
• •

## **INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 février 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 4 juin 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6<sup>e</sup> Chambre (R.G. 14/427442/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 19 octobre 2021 et notifiée aux parties intimées par pli judiciaire le 22 octobre 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 24 novembre 2021 ;
- l'ordonnance rendue le 24 novembre 2021 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 24 février 2023; l'ordonnance rectificative du 20 mai 2022, les fixant à l'audience du 22 février 2023 ;
- les conclusions d'appel, conclusions d'appel additionnelles et conclusions d'appel de synthèse de l'ASBL, remises au greffe de la cour respectivement les 29 décembre 2021, 20 juin 2022 et 18 novembre 2022 ; son dossier de pièces, remis le 13 février 2023 ;
- les conclusions d'appel et conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la SA A., remises au greffe de la cour respectivement les 10 février 2022 et 25 juillet 2022 ;
- les conclusions d'appel, conclusions additionnelles et de synthèse d'appel et conclusions de synthèse d'appel de la RW, remises au greffe de la cour respectivement les 30 mars 2022, 1<sup>er</sup> septembre 2022 et 25 janvier 2023 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de monsieur L., remises au greffe de la cour respectivement les 13 mai 2022 et 6 octobre 2022 ; son dossier de pièces, remis le 21 février 2023.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 22 février 2023.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

### **I. LES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE**

Le 12 janvier 2004, monsieur L. est entré au service de la SA CS, devenue la SA A. dans le cadre d'un contrat de travail ouvrier à durée déterminée. La relation de travail s'est poursuivie dans les faits.

Avant cette date, il avait été engagé dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire depuis le 2 avril 2003.

Le 14 octobre 2011, au vu de la cessation définitive de la phase liquide en région liégeoise, la direction de l'UTE liégeoise de la SA A. a informé le conseil d'entreprise de son intention de procéder à un licenciement collectif.

La procédure prévue par la loi dite « Renault » a été enclenchée.

Deux conventions collectives de travail ont été conclues, l'une le 19 décembre 2013 (relative à la restructuration des travailleurs sous contrat de travail ouvrier des divisions liégeoises de la SA A.), l'autre le 5 mars 2014 (régulant les conditions de transfert du personnel ouvrier et employé barémisé de la SA A. – site de Liège – dans l'ASBL U.).

L'article 9 de la convention collective du 19 décembre 2013, intitulé « *Entité Démantèlement* » stipule que : « *75 travailleurs seront transférés dans une entité à créer par la Région Wallonne en vue de mener des opérations de démantèlement conformes au plan industriel* ».

Le transfert du personnel sera réalisé aux conditions suivantes :

- application de la convention collective de travail 32bis,
- en cas de licenciement (autre que motif grave) dans une période de 5 ans, paiement par l'entité de l'indemnité définie à l'article 11 de la convention.

Cet article 11 précise, en ce qui concerne l'indemnité payée en cas de licenciement, que : « *L'entreprise paiera aux travailleurs licenciés par suite de la présente restructuration une indemnité englobant le préavis légal.*

*L'indemnité comporte les éléments suivants :*

*-un montant de 3.250 € bruts par année d'ancienneté entamée;*

*-une prime de 20.000 € bruts multipliée par un coefficient d'ancienneté et un coefficient de rémunération.(...)*

*Une prime additionnelle forfaitaire de 20.000 € bruts uniquement aux travailleurs licenciés pour lesquels aucune autre mesure de la présente convention (articles 7 à 10) n'est applicable. »*

La convention collective de travail du 5 mars 2014 avait pour objectif de prévoir les conditions de transfert du personnel ouvrier et employé barémisé de la SA A. – site de Liège – vers l'ASBL U. à partir du 1<sup>er</sup> mars 2014.

L'ASBL U. a en effet été constituée en date du 31 janvier 2014, notamment afin de reprendre les travailleurs visés par l'article 9 précité de la convention collective du 19 décembre 2013.

L'article 3 de la convention du 5 mars 2014, intitulé « *Maintien des droits des travailleurs* », prévoit :

*« En ce qui concerne le maintien des droits des travailleurs, il est fait application de la convention collective de travail n° 32bis conclue le 07/06/1985 ou sein du Conseil National du Travail.*

*Notamment, en application de l'article 7 de celle-ci :*

*Les conditions de travail conclues collectivement ou appliquées collectivement qui existaient chez l'ancien employeur seront maintenues.*

*Les droits et obligations du cédant relatif aux contrats de travail d'ouvrier et d'employé barémisé existant à la date du transfert seront repris dans leur totalité par la nouvelle société.*

*Il n'est pas nécessaire d'établir de nouveaux contrats de travail individuels.*

*(...)*

*L'ancienneté acquise par chaque travailleur dans A. est reprise intégralement en compte par U. pour tous les éléments du statut professionnel où elle intervient ».*

Monsieur L. fait partie du personnel transféré.

Le 20 octobre 2015, il est licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 77 jours et 11 semaines de rémunération, outre une indemnité extra-légale due sur base de la convention collective de travail du 19 décembre 2013.

Il est précisé que monsieur L. était convoqué pour un entretien individuel suite à l'annonce qui a été faite en assemblée générale du personnel le 29 septembre 2015 et qu'il ne s'est pas présenté à cette convocation.

Par courrier recommandé du 27 novembre 2015, monsieur L. demande à l'ASBL U. de préciser les motifs de son licenciement.

Par courrier du 22 décembre 2015, l'ASBL U. motive ainsi sa décision : « *Suite aux reports successifs des travaux de démantèlement des installations de A. et au manque total de perspectives pour l'occupation de nos travailleurs (...), nous sommes obligés de constater qu'il ne nous est plus possible d'occuper tous les travailleurs du pôle démantèlement sans remettre en cause la viabilité économique de notre association. Nous avons dès lors dû nous résoudre à notifier les préavis, moyennant application des conditions de licenciement prévues par le plan social A. ».*

Le formulaire C4 mentionne comme motif précis du chômage : « raisons économiques ».

## **II. LA DEMANDE ORIGINALE – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL**

### **II.1. La demande originaire**

La demande originaire a été introduite par citations du 9 octobre 2014 (exploit visant l'ASBL U.), du 16 octobre 2014 (exploit visant la RW) et du 13 octobre 2014 (exploit séparé visant la SA A).

Monsieur L. poursuit la condamnation solidaire ou *in solidum* des trois parties défenderesses au paiement :

- de différentes indemnités liées à son licenciement, selon la convention collective de travail, dont un euro provisionnel pour licenciement manifestement déraisonnable ;

- d'un euro provisionnel pour des dommages et intérêts (pour n'avoir pu bénéficier d'une cellule de reconversion, pour discrimination entre ouvriers et employés, pour l'absence de travail) ;
- d'un euro provisionnel pour la prime additionnelle ;
- outre les dépens.

## **II.2. Les antécédents de procédure et le jugement dont appel**

Par un jugement du 15 novembre 2017, le tribunal a :

- dit l'action recevable ;
- dit pour droit que les conditions de la convention collective de travail 32*bis* ne sont pas réunies ;
- ordonné une réouverture des débats afin que les parties s'expliquent sur les conséquences en découlant quant aux réclamations de monsieur L.

Monsieur L., outre une demande de jonction avec le dossier d'autres travailleurs, a précisé sa demande en visant une condamnation solidaire ou *in solidum* des trois parties défenderesses, outre les intérêts à dater du licenciement, au paiement :

- d'un complément de préavis de 6 566 EUR bruts ;
- des indemnités dues selon la convention collective de travail du 19 décembre 2013 ;
- des dommages et intérêts liés d'une part, à l'absence de participation à la procédure de licenciement collectif et, d'autre part, liés à l'absence de travail ;
- des dommages et intérêts à concurrence de 8 808,34 EUR provisionnels pour licenciement manifestement déraisonnable équivalent à 17 semaines de rémunération (les motifs des conclusions ne visent que l'ASBL U. au contraire du dispositif).

Par jugement dont appel du 4 juin 2021, le tribunal a dit le recours non fondé et a débouté monsieur L. de ses demandes.

Il a été condamné aux frais et dépens liquidés à la somme de 3 600 EUR à l'égard de chacune des trois parties défenderesses.

## **II.3. Les demandes en appel**

### *II.3.1° - La partie appelante, monsieur L.*

Sur base de sa requête d'appel, monsieur L. postule la réformation du jugement dont appel et réitère ses demandes de condamnation. La jonction de trois causes est demandée s'agissant de trois travailleurs présentant le même historique même si les demandes ne sont pas nécessairement chiffrées de la même manière et que les circonstances dans lesquelles il a été mis fin aux contrats se distinguent. Il est précisé à l'audience du 15 février 2023 qu'un des trois travailleurs est décédé et que l'appel n'a pas fait l'objet d'une reprise d'instance.

Au terme du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, monsieur L. demande à la cour de dire son appel recevable et fondé, de réformer le jugement dont appel, de joindre le dossier de monsieur L. à celui de monsieur C. en raison de leur connexité et de condamner les trois parties intimées, solidairement ou *in solidum* à lui payer :

- la somme de 6 566 EUR bruts à titre de complément de préavis ;
- la somme de 8 804,34 EUR provisionnels pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalant à 17 semaines de rémunération ;
- à majorer des intérêts au taux légal à dater du licenciement.

Il est demandé de condamner les trois parties intimées solidairement ou *in solidum* aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure, non liquidée. A titre subsidiaire, il est demandé de compenser les dépens et, à titre infiniment subsidiaire, de limiter l'indemnité de procédure due aux parties intimées au montant minimal en raison de l'aide juridique accordée à monsieur L.

La demande de condamnation solidaire ou *in solidum* est justifiée par le fait que les trois parties intimées ont chacune commis une faute qui a concouru au dommage de monsieur L. à savoir, ne pas avoir été licencié dans le cadre de la procédure de licenciement collectif et avoir été transféré à une entité qui l'a laissé sans emploi, incertain quant à son avenir et qui l'a licencié du jour au lendemain.

### *II.3.2° - La partie intimée, l'ASBL U.*

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, l'ASBL U. demande à la cour de confirmer le jugement dont appel et donc de déclarer les demandes de monsieur L. recevables mais non fondées.

Les dépens sont liquidés comme suit : 4 200 EUR à titre d'indemnité de procédure pour chacune des deux instances et 186,58 EUR à titre de frais de signification du jugement.

Monsieur L. ne démontre pas d'ancienneté conventionnelle antérieure au 2 avril 2003 pour le calcul du préavis.

Le licenciement est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

### *II.3.3° - La partie intimée, la SA A.*

La SA A. demande à la cour de dire l'appel recevable mais non fondé et de confirmer le jugement dont appel. Elle s'oppose à la demande de connexité. Elle souligne que le fondement de la demande de monsieur L. à son encontre n'est pas contractuel. Or, la demande de condamnation aux indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable et à un complément d'indemnité de rupture, est contractuelle et repose sur le licenciement de monsieur L. par l'ASBL U., fait qui lui est totalement étranger et ne pourrait donc aucunement engager sa responsabilité extracontractuelle et donc aucune solidarité.

Eu égard à l'objet de la demande actuellement limitée de monsieur L., ce dernier ne démontre aucune faute dans le chef de la SA A. ni ne justifie d'aucun dommage en lien avec cette faute.

Il ne justifie d'aucun fondement à l'obtention d'une condamnation solidaire ou *in solidum* pour l'indemnisation d'un licenciement manifestement déraisonnable.

La SA A. a liquidé ses dépens d'appel à charge de monsieur L. à concurrence d'une somme de 4 200 EUR à titre d'indemnité de procédure, en fonction du montant initial de la demande.

#### *II.3.4° - La partie intimée, la RW*

Le même raisonnement est développé.

### **III. LA DECISION DE LA COUR**

#### **III.1. La recevabilité de l'appel**

Le jugement dont appel prononcé le 4 juin 2021 a fait l'objet d'une signification à monsieur L. à l'initiative de l'ASBL U. en date du 30 septembre 2021.

La requête d'appel a été déposée au greffe de la cour le 19 octobre 2021.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

#### **III.2. La connexité de la cause avec la cause RG 2021/AL/525 de monsieur C.**

La connexité est demandée par monsieur L.  
Les parties intimées s'y opposent.

La demande repose sur une relation individuelle de travail.

Le litige est, en outre, actuellement circonscrit à une demande de condamnation pour licenciement manifestement déraisonnable et à une demande de complément d'indemnité de rupture.

Il n'y a aucun risque d'aboutir, dans ces deux dossiers qui concernent deux travailleurs différents, à des solutions inconciliables au sens de l'article 30 du Code judiciaire.

La demande de jonction est donc rejetée.

#### **III.3. Le fondement de l'appel**

##### *III.3.1° - L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable*

### *a- Les dispositions applicables et leur interprétation*

#### *Les motifs manifestement déraisonnables*

La convention collective de travail n°109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la convention collective de travail définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire du texte de la convention collective de travail précise :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »*

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62 ; W. VAN ECKHOUTTE, V. NEUPREZ, Compendium Social. Droit du travail, contenant des annotations fiscales. 2019-2020 , 2019, liv. CSDT-YI19001, 2751-2764 (14 p.)

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la convention collective de travail et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement* déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent.

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.

La convention collective de travail ne définit pas les notions d'aptitude au travail, de conduite du travailleur et de nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Ces notions sont inspirées de l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, mais ne sont pas identiques<sup>2</sup>.

Le motif doit être légitime<sup>3</sup>, valable, raisonnable<sup>4</sup>, dans les limites de contrôle marginal du juge qui doit constater que le licenciement, fondé sur des motifs légaux, n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

#### *La sanction*

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Le commentaire du texte de la convention collective de travail précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

#### *Les règles de preuve*

---

<sup>2</sup> A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, 62 à 64.

<sup>3</sup> G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », J.T.T. 2012, 65 et s. ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, 8 à 9 ; C. trav. Mons, 20 octobre 2014, RG 2013/AM/332.

<sup>4</sup> M. JOURDAN, Motif grave et licenciement abusif, in *Le congé pour motif grave*, sous la coord. de S. Gilson, Anthémis, Limal, 2011, 423 et s.

L'article 10 de la convention collective de travail n° 109 prévoit un régime de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement. Cette répartition est liée au respect ou non de la procédure de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement (articles 5 et 6 de la convention collective de travail) :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Le rapport précédant la convention collective de travail n°109<sup>5</sup> mentionne :

*«En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.*

*Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*

*Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*

*Par ailleurs, il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail ».*

La doctrine souligne et rappelle les principes de droit judiciaire et particulièrement la notion de « charge de la preuve »: il ne s'agit pas de déterminer l'ordre dans lequel la preuve doit être apportée mais de déterminer qui, *in fine*, assumera le risque du défaut de preuve<sup>6</sup>.

Le cas visé par le 1<sup>er</sup> tiret de l'article 10 correspond à celui où l'employeur a régulièrement communiqué les motifs du licenciement.

Dans ce cas, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve et si un doute subsiste à propos de ces faits, il sera retenu à son détriment.

---

<sup>5</sup> MB, 20 mars 2014, p., 22613 et s.

<sup>6</sup> A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p. 89.

Les faits allégués par l'employeur sont :

- les faits invoqués comme étant à la base du licenciement,
- le lien entre ces faits et l'un des motifs admis,
- le lien de causalité entre ces faits et le licenciement.

L'employeur peut invoquer d'autres motifs que ceux communiqués à l'origine.

La réglementation ne l'exclut pas (*a fortiori* à défaut d'application du chapitre III de la convention lorsque l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est appliqué).

L'employeur a toutefois la charge de la preuve des faits qu'il allègue et doit donc dans ce cas prouver la réalité du ou des motifs qui s'ajoute(nt) au(x) grief(s) invoqué(s) à l'appui de sa première communication (ou des motifs du licenciement pour motif grave).

Les faits allégués par le travailleur sont ceux sur la base desquels le juge pourrait estimer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.<sup>7</sup>

Autrement dit, l'employeur doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien causal avec la décision de licencier. Ces motifs sont alors présumés ne pas être déraisonnables. Le travailleur doit prouver que la décision de licencier est manifestement déraisonnable<sup>8</sup>.

#### *c- L'application au cas d'espèce*

En l'espèce, l'employeur a répondu à la demande de motivation introduite par monsieur L. le 27 novembre 2015 par courrier daté du 22 décembre 2015 soumis à la poste par courrier recommandé du 24 décembre 2015.

Il apparaît clairement de ces échanges d'informations que monsieur L. n'a pas été licencié du fait de son absence à une réunion du 29 septembre 2015 mais bien sur base des informations fournies à cette réunion à laquelle il était absent.

L'employeur invoque un motif légal lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : les activités de démantèlement n'étaient pas suffisantes pour permettre le maintien de l'activité des 75 travailleurs cédés à ce pôle « démantèlement » à partir du 1<sup>er</sup> mars 2014. L'ASBL U. a tenté, nonobstant cet objectif de transfert (le démantèlement), de développer leurs compétences, ce qui n'est pas contesté au regard du dossier de pièces produit par monsieur L. lui-même (formation, offre d'emploi, sessions d'informations, ... ).

---

<sup>7</sup> C. trav. Bruxelles, 14 avril 2021, RG 2018/AB/445.

<sup>8</sup> C. MENIER et S. GILSON, Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 : un imbroglio sans objet ? *in* Le licenciement abusif et/ou déraisonnable. Cinq années d'application de la CCT. n°109, Anthémis, 2020, p. 133 et s.

Des licenciements sont donc intervenus sur cette base, « parallèlement » à l'obligation de devoir rapatrier l'ensemble des 75 travailleurs visés par la convention collective de travail, ce qui a été fait jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2015.

Le dossier de pièces de l'employeur (mais aussi le dossier de pièces déposé par monsieur L.) objective l'ensemble des données sur lesquelles il fonde le motif du licenciement (l'ensemble des courriers échangés, les données chiffrées de l'emploi, l'objectif sous-jacent de développement des compétences de monsieur L. nonobstant son affectation au pôle « démantèlement », la mise sur pied d'une cellule psychologique en septembre 2015).

Le licenciement intervient pour ce motif au moment où l'employeur pose le bilan d'échec de ce pôle « démantèlement ».

Le motif est contesté par monsieur L. or, c'est l'objet même de ce qu'il dénonce dans le chef de trois parties intimées : le démantèlement qui justifiait le transfert de 75 travailleurs n'a jamais fait l'objet d'une réelle mise au travail de ces travailleurs dont monsieur L., qui n'a jamais eu de travail dans cette branche et s'en plaint.

Monsieur L. ne rapporte nullement la preuve de faits sur la base desquels la cour pourrait estimer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable dans les circonstances de fait de l'espèce.

Les longs développements auxquels monsieur L. se consacre relèvent des circonstances de la cessation des activités de la SA A. et du transfert de certains travailleurs mais pas des motifs précis de son licenciement.

L'appréciation marginale à laquelle la cour peut procéder ne doit pas porter, en amont, sur l'historique des motifs généraux qui fondent les motifs précis du licenciement.

L'appel n'est donc pas fondé sur ce point et il est confirmé que la demande est donc recevable mais n'est pas fondée en ce qu'elle est dirigée contre l'ASBL U.

En ce que cette demande est dirigée contre les deux autres parties intimées, la RW et la SA A., la cour ne peut également que constater son non-fondement et donc confirmer le jugement dont appel.

La motivation des conclusions de monsieur L. ne vise d'ailleurs que l'ASBL U. et pour cause puisqu'il s'agit du seul employeur de monsieur L. compétent pour décider de le licencier.

La RW et la SA A. n'ont aucune influence sur les motifs du licenciement qui sont les seuls éléments à analyser (au contraire des circonstances du licenciement) pour trancher ce chef de demande.

Leur responsabilité ne peut aucunement être mise en cause et participer d'une quelconque manière à un dommage découlant des motifs du licenciement de monsieur L.

L'appel n'est donc pas non plus fondé sur ce point et il est confirmé que la demande est donc recevable mais non fondée en ce qu'elle est dirigée contre la RW et la SA A.

### *III.3.2° - Le complément d'indemnité compensatoire de préavis*

Monsieur L. fait état d'une ancienneté qui remonte au 18 juin 2001 sur base des mentions reprises par l'ASBL U. sur ses fiches de paie.

Il y aurait donc accord conventionnel sur cette reprise d'ancienneté selon lui.

Le délai de préavis est calculé à 10 semaines + 45 semaines sur base d'un salaire horaire de 16,1918 EUR et d'une quote-part patronale sur les chèques-repas de 5,91 EUR ce qui porte la somme due à 26 831,84 EUR. Il a perçu une somme de 20 265,84 EUR. La demande de condamnation porte sur la différence entre ce qui est dû et ce qui a été perçu.

L'employeur retient, comme date de prise de cours de l'ancienneté, la date du 2 avril 2003 qui est celle de l'engagement sous contrat intérimaire qui précède l'engagement contractuel direct.

Le même salaire horaire est pris en compte dans le calcul de l'employeur.

La cour rappelle que les parties à un contrat de travail peuvent convenir de tenir compte d'une ancienneté fictive ou d'une ancienneté basée sur de réels antécédents auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs pour calculer le délai de préavis ou l'indemnité qui y correspond<sup>9</sup>.

Cette clause conventionnelle sur l'ancienneté se distingue d'une clause conventionnelle fixant le délai de préavis<sup>10</sup>.

De telles clauses de préavis étaient régies par l'ancien article 82 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail qui a été abrogé<sup>11</sup>.

Une clause conventionnelle sur l'ancienneté se distingue également d'un engagement unilatéral de l'employeur de payer une indemnité complémentaire en cas de rupture de sa part<sup>12</sup>.

Cette clause se distingue, par ailleurs, d'une clause déterminant l'ancienneté convenue pour la fixation de la rémunération.

De telles clauses établissant une ancienneté conventionnelle sont de stricte interprétation par rapport à leur objet<sup>13</sup>.

En l'espèce, aucune clause conventionnelle n'est avancée.

La thèse de monsieur L. repose sur la seule mention retenue sur les fiches de paie. Cette seule mention ne traduit pas l'existence d'un accord sur l'ancienneté pour calculer le délai

<sup>9</sup> Cass., 8 février 1988 et Cass., 1<sup>er</sup> juin 1992, F-19920601-12, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>10</sup> G. HELIN, Ancienneté et préavis conventionnels, Orientations 6-7 – juin-juillet 1999, p.143.

<sup>11</sup> La LCT prévoit actuellement en son article 37/3 qu'il ne peut être dérogé aux délais de préavis prévus à l'article 37/2 par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.

<sup>12</sup> Cass., 24 janvier 1994, RG S.93.0077.N.

<sup>13</sup> W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, '17-'18 COMPENDIUM SOCIAL, Droit du travail, Waterloo, Kluwer, 2018, pp. 2357-2358.

de préavis ou l'indemnité qui y correspond mais uniquement une ancienneté convenue pour la fixation de la rémunération.

Monsieur L. n'apporte aucun autre élément de contradiction pertinent au calcul qui a été retenu par l'employeur et qui est détaillé dans ses conclusions.

Le délai de 77 jours et 11 semaines est conforme à la réglementation applicable (le calcul en deux étapes prévues par la loi du 26 décembre 2014 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés) tenant compte de l'appartenance des parties à la commission paritaire 104.

Le calcul de monsieur L. fondé sur un délai de préavis de 10 semaines + 45 semaines ne repose sur aucun fondement légal.

L'appel sera donc déclaré non fondé sur ce point.

#### **IV. LES DEPENS**

Les frais et dépens sont à charge de la partie qui succombe, monsieur L., conformément à l'article 1017, al. 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire.

L'article 1022 du Code judiciaire prévoit qu'à la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité,
- de la complexité de l'affaire,
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause,
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

Cet article précise encore que si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable. Sur ce point, le juge motive spécialement sa décision de réduction.

Enfin, lorsque, dans un même lien d'instance, plusieurs parties bénéficient de l'indemnité de procédure à charge d'une ou de plusieurs parties succombantes, ce montant est au maximum le double de l'indemnité de procédure maximale à laquelle peut prétendre le bénéficiaire qui est fondé à réclamer l'indemnité la plus élevée. Elle est répartie entre les parties par le juge.

Monsieur L. justifie bénéficiaire de l'aide juridique de deuxième ligne.

Le montant de l'indemnité de procédure sera donc fixé au minimum.

La cour n'estime pas devoir compenser les dépens nonobstant le fait que monsieur L. a obtenu gain de cause sur la question litigieuse de l'application de la convention collective de travail 32bis qui ne fonde en soi aucune de ses autres demandes.

#### *Les dépens de la première instance*

Le jugement est confirmé sur le fond, les dépens restent donc à charge de monsieur L. qui succombe.

Monsieur L. a été condamné par ce jugement aux frais et dépens liquidés à la somme de 3 600 EUR à l'égard de chacune des trois parties défenderesses.

Le montant de 3 600 EUR est le montant de base sachant que le montant maximum est de 7 200 EUR.

L'indemnité de procédure sera donc fixée à la somme de 1 200 EUR qui est le montant minimum.

#### *Les dépens de la procédure d'appel*

Pour l'évaluation du montant de l'indemnité de procédure, l'article 2, al. 2, de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 renvoie aux dispositions du Code judiciaire relatives à la détermination de la compétence et du ressort c'est-à-dire aux articles 557 à 559, 561, 562 et 618, al. 2, du Code judiciaire. Par dérogation à l'article 561 du même Code, lorsque le litige porte sur le titre d'une pension alimentaire, le montant de la demande est calculé, pour la détermination de l'indemnité de procédure, en fonction du montant de l'annuité ou de douze échéances mensuelles.

La demande à prendre en considération est celle formulée dans les dernières conclusions, conformément à l'article 618 du Code judiciaire.

En l'espèce, la demande porte donc sur la somme de 6 566 EUR bruts à titre de complément de préavis et de 8 804,34 EUR provisionnels pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalant à 17 semaines de rémunération.

Les dépens d'appel sont liquidés par les parties intimées à la somme de 4 200 EUR étant l'indemnité de procédure, indexée au 1<sup>er</sup> avril 2022, due pour une affaire évaluable en argent dont l'enjeu se situe entre 100 000,01 EUR et 250 000 EUR.

L'article 4 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire prévoit que l'indemnité de procédure de base est de 1 650 EUR, le montant minimum est de 937,50 EUR et le montant maximum de 3 750 EUR pour les litiges évaluables en argent dont l'enjeu se situe entre 10 000,1 EUR et 20 000 EUR.

C'est le montant minimum qui sera retenu par la cour, soit 937,50 EUR.

Les dépens comprennent la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 EUR (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19 mars 2017).

Ceux-ci doivent être limités à l'indemnité de procédure, à l'exclusion des frais de signification du jugement qui ne constituent pas des dépens au sens des articles 1018 et 1019 du Code judiciaire<sup>14</sup> mais des frais d'exécution.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Dit l'appel recevable mais non fondé,

Confirme le jugement dont appel sauf en ce qu'il a statué sur les dépens,

Condamne monsieur L. aux frais et dépens de la procédure de première instance et d'appel fixés par la cour :

- à la somme de 1 200 EUR étant l'indemnité de procédure due à chacune des trois parties intimées pour la procédure de première instance ;
- à la somme de 937,50 EUR étant l'indemnité de procédure due à chacune des trois parties intimées pour la procédure d'appel ;
- outre la somme de 20 EUR étant la contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017) déjà avancée.

---

<sup>14</sup> B. BIEMAR, « L'accès économique à la justice » in G. de Leval (dir.), *Droit judiciaire. Manuel de procédure civile*, tome 2, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 295 ; G. DE LEVAL, *Eléments de procédure civile*, Bruxelles, Larcier, 2003, p. 434.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, Conseiller faisant fonction de Président,  
, Conseiller social au titre d'employeur,  
, Conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de , Greffier,

le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-C de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **22 mars 2023**, par :

, Conseiller faisant fonction de Président,  
Assistée de , Greffier.

le Greffier

le Président