



numéro de répertoire
2023/
date du jugement
<u>07/11/2023</u>
numéro de rôle
R.G. : 22/ 3581/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

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

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

Jugement

Neuvième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur **D** (RN:), domicilié

Partie demanderesse, ayant comme conseil Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4000 LIEGE, Avenue Constantin de Gerlache, 41, et ayant comparu par Maître Juliette DERMINE, avocate se substituant à son confrère précité

Contre :

L'ASBL 123CDI, (BCE: 0544.978.266), dont le siège est établi rue de l'Avouerie, 7 à 4000 LIEGE

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître Jean-Paul LACOMBLE, avocat à 4031 ANGLEUR, Square des Conduites d'Eau 7/8, bat. H, et ayant comparu par Maître Mélanie HENRION, avocate se substituant à son confrère précité

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 7/11/2022 ;
- l'ordonnance 747§1^{er} du Code judiciaire rendue par la chambre de céans le 13/12/2022 ;
- les conclusions principales de l'ASBL 123 CDI reçues au greffe le 15/02/2023 ;
- les conclusions principales de Monsieur D^I reçues au greffe le 13/04/2023 ;
- les conclusions additionnelles de l'ASBL 123 CDI reçues au greffe le 15/06/2023 ;
- l'état de dépens ;
- le dossier de Monsieur D
- le dossier de l'ASBL 123 CDI.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 3/10/2023.

I. FAITS PERTINENTS**1.-**

L'ASBL 123 CDI (auparavant dénommée UDIL.GE) a été constituée par acte notarié publié aux annexes du Moniteur belge le 12/02/2014 par :

- le FOREM,

- la SA SOGEPA,
- la SA SOCAMUT,
- la SA MEUSINVEST

Suivant l'article 3 de son acte constitutif (le tribunal souligne),

« L'association a pour but :

- de préserver, promouvoir et développer les compétences liées aux métiers de l'industrie et de la sidérurgie en particulier,
- de proposer ses expertises en matière de sidérurgie, et notamment celles liées aux technologies, à la logistique, à l'assainissement des sols et au démantèlement ;
- de promouvoir et soutenir toutes actions visant à la réinsertion professionnelle des travailleurs de la sidérurgie, notamment la reconversion, la formation, l'accompagnement à la recherche d'emplois, la création et la promotion de l'emploi, notamment dans le bassin liégeois.

L'association poursuit son but en effectuant toutes les missions et activités que ses membres jugent utile de lui confier et prend toutes les initiatives qui lui paraissent pouvoir concourir à la réalisation de son but.

A cet effet, et pour autant qu'elle obtienne une dérogation en vertu de l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, elle peut notamment mettre à disposition de ses membres effectifs et adhérents les travailleurs qu'elle emploie.

Elle peut développer toutes activités généralement quelconques qui contribuent directement ou indirectement à la réalisation de son but social, en ce compris, dans les limites autorisées par la loi, des activités commerciales et lucratives accessoires, dont le produit sera de tout temps affecté intégralement à la réalisation de son but social non lucratif.

Pour réaliser son but et dans les limites autorisées par la loi, l'association peut percevoir tous les revenus possibles et gérer les moyens financiers octroyés par des organismes tant publics que privés. »

Les articles 14 et 15 de l'acte constitutif poursuivent que (le tribunal souligne) :

Article 14

« Toute personne physique et/ou personne morale intéressée par les expertises et compétences particulières de l'association, souhaitant participer aux activités de l'association ou désireuse de soutenir l'association, peut poser sa candidature pour devenir membre adhérent.

Le candidat membre adhérent adressera sa candidature au Conseil d'administration qui sera l'organe compétent pour statuer sur l'admission de membres adhérents.

Pour devenir membre adhérent, le candidat signera une convention déterminant les modalités selon lesquelles il peut disposer des services de l'association et notamment, des travailleurs qu'elle emploie.

La décision d'admission sera prise par le Conseil d'administration, à la majorité des administrateurs présents ou représentés à la réunion. La décision du Conseil d'administration relative à l'admission du candidat membre adhérent est sans appel et ne doit pas être motivée.

Article 15

« Les membres adhérents jouissent exclusivement des droits et obligations définis dans les présents statuts.

Les membres adhérents sont considérés comme des tiers, leur responsabilité personnelle ne peut dès lors pas être engagée pour les actes accomplis par l'association.

Les membres adhérents ne participent pas aux assemblées générales, sauf invitation. Ils n'ont pas de droit de vote. ».

En résumé, l'ASBL 123 CDI est un groupement d'employeurs qui engage des travailleurs et les met à disposition des entreprises membres dans le cadre du chapitre XI de la loi du 12/08/2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses.

Pour ce faire, le 1/10/2014, elle a été agréée par le SPF Emploi, travail et concertation sociale.

2.-

Suivant un acte publié aux annexes du Moniteur belge le 4/04/2018, l'ASBL 123 CDI est administrée par deux personnes étant :

- 1) la SPRL EXPECT ayant pour représentant permanent Monsieur
J.
- 2) la SPRL ZX SOLUTIONS ayant pour représentant permanent Monsieur
S.

Par ailleurs, Monsieur C est vu confirmé comme délégué à la gestion journalière.

Suivant un acte publié aux annexes du Moniteur belge du 4/12/2019, il a été décidé d'augmenter le nombre d'administrateurs et d'appeler aux fonctions de nouvel administrateur la SRL 2BEGOOD ayant pour représentant permanent Monsieur
F

Sur base des éléments portés à la connaissance du tribunal, seules les 4 personnes précitées sont susceptibles de poser des actes en représentation de l'ASBL 123 CDI.

3.-

Les relations entre les entreprises membres et le groupement 123 CDI sont régies par le règlement d'ordre intérieur adopté par l'ASBL 123 CDI le 28/03/2014, modifié le 15/02/2019 et le 24/06/2019 qui indique, à son article 4, que :

« Un travailleur du groupement 123CDI est mis au travail dans une entreprise membre suite à une convention générale de mise à disposition valable pour toutes les mises à disposition ultérieures dans cette entreprise à défaut d'accords différents qui feront partie d'un contrat de mise à disposition spécifique.

D'une manière générale, tout accord spécifique, écrit et signé par les parties, prévaut sur les dispositions du présent Règlement d'Ordre Intérieur qui s'appliquent donc de manière supplétive aux relations entre les entreprises membres et le groupement 123CDI.

La rupture du contrat de travail du travailleur entraîne celle de la mise à disposition. Les heures effectuées par le salarié restent dues au GE.

L'entreprise membre qui souhaite arrêter l'occupation d'un(de) travailleur(s) est soumise aux mêmes conditions, délais et obligations d'information et d'occupation du(des) travailleur(s) que ceux prévus en cas de retrait du groupement 123CDI, à l'article 2 (...). »

L'article 2 de ce règlement stipule, quant à lui, que :

« Les statuts déterminent le préavis et les éventuelles modalités complémentaires de retrait de l'association ».

4.-

Le 5/02/2020, l'ASBL 123 CDI et la SA HYDROMETAL ont signé un contrat de mise à disposition concernant Monsieur D , pour une durée indéterminée débutant le 10/02/2020, l'objet de la mission étant un travail d'électromécanicien.

Suivant l'article 3 de ce contrat, il peut y être mis fin moyennant un préavis d'une semaine.

5.-

Le 10/02/2020, Monsieur D est entré au service de l'ASBL 123 CDI dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à temps plein et à durée indéterminée.

Suivant ce contrat (le tribunal souligne) :

Article 2

« (...) dans le cadre du présent contrat de travail, le travailleur accepte d'être mis à disposition d'une ou plusieurs entreprises constituant le groupement d'employeurs 123CDI. Il sera dans cette hypothèse soumis aux règles applicables au sein de l'utilisateur, en ce compris les dispositions du règlement de travail de celui-ci en matière d'horaires et de sécurité. »

Article 3

De par sa fonction, le travailleur sera occupé par l'employeur pour assurer l'exécution des travaux d'électromécanicien, en étant mis à disposition à cette fin de la société utilisatrice Hydrométal SA. Dès lors, dans l'hypothèse où la mise à disposition de la société utilisatrice Hydrométal SA cesserait, pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur, et notamment la constatation par la société utilisatrice de la fin des tâches confiées au travailleur, le présent contrat de travail prendra fin, de plein droit, sans aucune formalité particulière, et sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis au bénéfice du travailleur ou au bénéfice de l'employeur. »

Conformément à cet article, pendant toute la durée de son occupation, Monsieur D a été mis à disposition de la SA HYDROMETAL.

6.-

Par courriel du 9/03/2022, la SA HYDROMETAL a informé l'ASBL 123 CDI qu'elle mettait fin à la mission de Monsieur D :

« Suite à notre échange d'hier, je reviens avec :

- la confirmation de la fin de mission de D au vendredi 11/03/2022,
- l'absence de ce dernier ce jour sans communication préalable. »

Par courrier du 14/03/2022, l'ASBL 123 CDI a écrit à Monsieur D . que :

« Votre contrat comprend une clause résolutoire qui prévoit la fin du contrat qui nous lie si l'entreprise dans laquelle vous êtes mis à disposition, la société Hydrométal met fin à la mise à disposition.

La société Hydrométal nous a informés ce 8/03/2022 qu'elle ne souhaitait pas poursuivre votre mise à disposition.

Dès votre contrat de travail a pris fin de plein droit, sans préavis, ni indemnité, ce 11/03/2022. »

Suivant le formulaire C4 délivré à l'occasion de cette rupture, la date de fin d'occupation est le 11/03/2022 et le motif précis du chômage est « Application de la clause résolutoire prévue au contrat de travail. »

7.-

Par courrier recommandé daté du 24/05/2022, l'organisation syndicale de Monsieur C a contesté la validité de la clause résolutoire contenue dans le contrat de travail de son affilié et a réclamé en faveur de celui-ci une indemnité compensatoire de préavis équivalent à 12 semaines de rémunération.

Selon elle, « (...) la réalisation de la clause résolutoire est intervenue par la seule volonté de l'employeur, à savoir votre association dont la SA HYDROMETAL est membre selon les informations publiées sur votre site Internet. ».

A la même date, copie de ce courrier a été envoyé à la SA HYDROMETAL.

Par courrier du 15/05/2020, le conseil de l'ASBL 123 CDI a contesté de façon circonstanciée la demande.

Par la suite, les parties se sont encore échangées plusieurs courriers, sans que cela ne permette de réconcilier leur point de vue.

C'est dans ce contexte que le 7/11/2022, Monsieur D. a initié la présente procédure.

II. OBJET DE LA DEMANDE

8.-

La demande tend à entendre condamner l'ASBL 123 CDI à payer à Monsieur D un montant de 10.146,60 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 11/03/2022.

Elle tend également à entendre condamner l'ASBL 123 CDI à transmettre à Monsieur D un formulaire C4 rectifié ainsi qu'une fiche de paie de sortie reprenant

l'indemnité compensatoire de préavis, sous peine d'une astreinte de 50,00 EUR par jour à compter de la signification du jugement.

Elle tend en outre à entendre assortir la décision à intervenir de l'exécution provisoire sans possibilité de caution, ni de cantonnement.

Enfin, elle tend à entendre condamner l'ASBL 123 CDI aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure de 1.650,00 EUR, à majorer de la contribution forfaitaire de 24,00 EUR.

III. RECEVABILITE

9.-

La procédure est recevable, Monsieur D ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'est, par ailleurs, soulevé, ni ne semble devoir l'être.

IV. DECISION DU TRIBUNAL

En droit

10.-

Suivant l'article 3 du contrat de travail, l'extinction de celui-ci est soumise à une condition résolutoire, à savoir que :

- la SA HYDROMETAL cesse la mise à disposition de l'intéressé,
- pour une raison indépendante de la volonté de l'ASBL 123 CDI,
- et notamment la constatation par la SA HYDROMETAL de la fin des tâches qui lui étaient confiées.

11.-

L'article 32 de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail dispose que (le tribunal souligne) :

« Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :

1° par l'expiration du terme ;

2° par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu ;

3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture ;

4° par la mort du travailleur ;

5° par la force majeure. »

En application de cet article, les parties sont donc autorisées à insérer dans le contrat de travail qui les lie une condition résolutoire pour autant que celle-ci soit conforme aux dispositions générales du Code civil applicables en la matière.

12.-

Les dispositions générales du Code civil applicables à la condition résolutoire disposent que (le tribunal souligne) :

Art. 5.139 - Définition

« L'obligation est conditionnelle lorsque son exigibilité ou son extinction dépend d'un événement futur et incertain. »

*La condition est suspensive lorsque sa réalisation rend l'obligation exigible. **La condition est résolutoire lorsque sa réalisation entraîne l'extinction de l'obligation.***

Art. 5.141. Caractère extérieur de la condition

« Un événement dont dépend la validité du contrat ne peut être érigé en condition par les parties. Ainsi l'obligation ne peut-elle être affectée d'une condition suspensive purement potestative dans le chef du débiteur. »

Ne peut pas non plus être érigée en condition l'exécution ou l'inexécution d'une autre obligation née du même contrat. »

Article 5.144 Empêchement et provocation de la condition

« (...) Lorsqu'une partie provoque par sa faute la réalisation de la condition, l'autre partie peut la tenir pour défaillie. »

Art. 5.147. Réalisation de la condition

« La réalisation de la condition produit ses effets de plein droit et pour l'avenir (...) ».

13.-

Par ailleurs, la clause résolutoire est également encadrée par des dispositions spécifiques au droit du travail contenues dans la loi du 3/07/1978, à savoir (le tribunal souligne) :

Article 36

« Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat. »

Article 36 bis

« Sont nulles les clauses du contrat de travail autorisant l'employeur à résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque la rémunération du travailleur fait l'objet d'une saisie à la suite de contrats de crédit définis par la loi du 12 juin 1991 relative au crédit à la consommation. »

Article 25

« Toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle. »

14.-

En résumé, la condition résolutoire stipulée dans un contrat de travail est valable pour autant qu'il s'agisse :

- d'un événement futur mais incertain dont les parties font dépendre l'extinction d'une obligation (T.T. Bruxelles, 17/12/1986, *J.L.*, 1987, p.613) (article 5.139 du Code civil),
- qu'elle ne porte pas sur un événement impossible (article 5.140 du Code civil), ou prohibé par la loi (article 5.14 du Code civil),
- qu'elle ne contrevienne pas à une norme impérative ou d'ordre public (article 5.3 du Code civil),
- qu'elle ne soit pas contractée sous une condition purement potestative de la part de celui qui s'oblige (article 5.141 du Code civil et article 25 de la loi du 3/07/1978) ; une condition simplement potestative est, par contre, valable (Cass. 18/01/1993, *J.T.T.*, p.141 ; Pas. 1993, I, p.52). Sa mise en œuvre doit cependant être appréciée avec rigueur,
- que sa réalisation ne soit pas provoquée par la faute de celui qui s'oblige (article 5.144 du Code civil),
- qu'elle soit rédigée dans des termes clairs et non équivoques (articles 5.64 et suiv. du Code civil).

En outre, la condition résolutoire ne peut pas prévoir qu'entraînent la fin du contrat de travail les évènements suivants :

- le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mette fin au contrat (article 36 de la loi du 3/07/1978),
- la saisie sur rémunération (article 36 bis de la loi du 3/07/1978),
- les causes de suspension de l'exécution du contrat de travail (maladie, maternité, service militaire, vacances annuelles, etc.) (article 28 de la loi du 3/07/1978).

15.-

En application de ce qui précède, est, suivant la jurisprudence, licite la clause d'un contrat de travail suivant laquelle celui-ci prendrait fin lorsque le client de l'employeur lui notifie que la mission commerciale à laquelle est affecté le travailleur se termine, jugeant qu'il s'agit là d'une condition résolutoire licite (C.T. Anvers, 4/04/2011, *R.W.*, 2012-2013, p. 1343 ; dans le même sens, T.T. Bruxelles, 17/12/1986, *J.L.M.B.*, 1987, p. 613).

En l'espèce**16.-**

Monsieur D. conteste la validité de la condition résolutoire contenue dans son contrat de travail au motif qu'elle serait, selon lui, purement potestative.

En effet, Monsieur D soutient que :

- sa réalisation dépend exclusivement de la volonté de l'ASBL 123 CDI,
- sachant que la SA HYDROMETAL fait partie du groupement d'employeurs qui constituent l'ASBL 123 CDI.

17.-

Tout d'abord, le tribunal tient à pointer que :

1. la condition résolutoire contenue dans le contrat de travail est libellée en des termes clairs et non équivoques

Ainsi, le contrat de travail spécifie expressément :

- que son objet est la mise à disposition de Monsieur D au service de la SA HYDROMETAL,
 - qu'en conséquence, il prend fin de plein droit, sans aucune formalité particulière, et sans préavis, ni indemnité compensatoire de préavis dans l'hypothèse où cette mise à disposition cesserait.
2. l'ASBL 123 CDI bénéficie de l'agrément du SPF Emploi, travail et concertation sociale pour la mise à disposition de travailleurs au sein d'entreprises utilisatrices

La mise à disposition de Monsieur D est donc licite.

3. la mise à disposition s'est effectuée dans le respect des articles 186 et suiv. de la loi du 12/08/2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses

En particulier, conformément au prescrit de l'article 188 de la loi,

- le contrat de travail qui a été conclu entre l'ASBL 123 CDI et Monsieur D a été constaté par écrit avant le début de l'exécution des prestations,
- il précise bien qu'il est conclu en vue de mettre le travailleur à la disposition d'utilisateurs membres du groupement d'employeurs.

18.-

Ensuite, le tribunal ne rejoint pas l'analyse de Monsieur D. pour les raisons suivantes :

1. la condition résolutoire s'est réalisée à l'initiative de la SA HYDROMETAL

Il n'est pas contesté que Monsieur MOONEN est un employé de la SA HYDROMETAL. C'est lui qui a notifié à l'ASBL 123 CDI au nom et pour le compte de la SA HYDROMETAL la décision de mettre un terme à la mission de Monsieur D (voir son E-mail du 9/03/2022 – Pièce 7 du dossier de l'ASBL 123 CDI).

2. la SA HYDROMETAL ne peut pas être considérée comme l'employeur

Il résulte de l'acte constitutif de l'ASBL 123 CDI que ses membres adhérents et donc la SA HYDROMETAL sont considérés comme des tiers et n'ont pas de pouvoir de décision et/ou de gestion.

Seuls les administrateurs et le délégué à la gestion journalière de l'ASBL 123 CDI sont habilités à poser des actes engageant celle-ci. Or, aucune de ces personnes n'est à l'origine, que ce soit de façon directe ou indirecte, de la décision de mettre un terme à la mission de Monsieur D

Du reste, Monsieur D reconnaît implicitement que la SA HYDROMETAL ne se confond pas avec l'ASBL 123 CDI dans la mesure où il n'a dirigé son action qu'à l'encontre de cette dernière.

19.-

Pour terminer, le tribunal déplore évidemment qu'aucune motivation n'ait été donnée par la SA HYDROMETAL pour justifier qu'il soit mis un terme à la mise à disposition de Monsieur D (même si l'on comprend en filigrane qu'il s'agit sans doute d'une absence injustifiée).

Il regrette également que l'interposition de l'ASBL 123CDI ait pour effet de permettre le détricotage de la protection instaurée par la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail.

Il ne demeure pas moins que ces considérations sont sans incidence sur l'appréciation qu'il y a lieu de faire du présent litige.

20.-

La condition résolutoire étant valable et accomplie à la date du 11/03/2022, le contrat de travail a pris fin à cette date, sans qu'aucune indemnité compensatoire de préavis ne soit due.

La demande doit donc être déclarée non fondée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit le recours recevable mais non fondé ;

Condamne Monsieur D à payer à l'ASBL 123 CDI un montant de 1.650,00 EUR à titre d'indemnité de procédure ;

Délaisse à Monsieur D ses propres dépens, notamment la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 24,00 € (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017) ;

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours ;

Dit qu'il n'y a pas lieu d'exclure la faculté de caution ou de cantonnement.

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

Li	Juge, président la chambre,
P	Juge social employeur,
T	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **07/11/2023** par I juge, président la chambre, assistée de B
M , Greffier,

La Présidente, les Juges sociaux et la Greffière,