



Numéro du répertoire <b>2021 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>18/152/A</b>
Date du prononcé <b>17 aout 2021</b>
Numéro du rôle <b>2019/AU/9</b>
En cause de :  <b>CHERTO MANAGEMENT N. K. W. L. C/ P. A.</b>

### Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Neufchâteau

Chambre 8 B siégeant en vacation

# Arrêt

* contrat de travail ouvrier – transfert d'entreprise <i>versus</i> congé - SNC – dissolution et clôture de liquidation – survie de la société Indemnité de rupture Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable Code de sociétés, articles 183, 184§5, 185, 194, 195 et 198 CCT n° 32bis
---

**EN CAUSE :**

**1. La SNC CHERTO MANAGEMENT**, inscrite à la banque carrefour des entreprises sous le numéro 0837.576.291, représentée par ses associés-gérants, Madame N. K. et Monsieur W. L., dont le siège social est établi à 6830 BOUILLON, rue du Collège, 44,

**2. Madame N. K. et Monsieur W. L.**, en leur qualité d'associés-gérants et/ou de liquidateurs de la SNC Cherto Management, domiciliés à

parties appelantes, ci-après dénommées la SNC CM ou l'employeur, madame K. et monsieur L.

ayant comparu par son conseil, Maître

**CONTRE :**

**Monsieur P. A.**,

partie intimée, ci-après dénommée monsieur A. ou le travailleur  
ayant comparu par son conseil, Maître

•  
• •

<b>INDICATIONS DE PROCÉDURE</b>
---------------------------------

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 23 juin 2021, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 26 novembre 2018 par le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, 2ème Chambre (R.G. 18/152/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 15 janvier 2019 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 16.1.2019 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 13.2.2019 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Neufchâteau, reçu au greffe de la Cour le 21.1.2019 ;
- l'ordonnance rendue le 18.2.2019, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 22.4.2020, audience gérée conformément à l'ordonnance présidentielle de la Cour du travail de Liège du 20.04.2020 et de l'arrêté royal de pouvoirs spéciaux n° 2 du 09.04.2020 concernant la prorogation des délais de prescription et les autres délais pour ester en justice ainsi que la prorogation des délais de procédure ;
- à cette même audience du 22.4.2020, la cause a été remise au 23.6.2021 ;
- l'ordonnance du 17.3.2020 pour situation de force majeure liée à la pandémie en cours ;
- l'ordonnance du 20.3.2020 en matière de service pour situation de force majeure liée à la pandémie en cours ;
- l'ordonnance du 20.4.2020 pour situation de force majeure liée à la pandémie en cours, relative aux fixations et aux audiences ;
- les conclusions, les conclusions de synthèse ainsi que les ultimes conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la Cour respectivement les 6.10.2019, 3.2.2020 et 25.9.2020 ;
- les conclusions ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la Cour respectivement les 22.7.2019 et 2.12.2019, ces dernières ayant été reçues à nouveau le 3.6.2020 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la Cour le 6.4.2020 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, déposé à l'audience publique du 23 juin 2021 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, déposé à l'audience publique du 23 juin 2021 ;
- l'état de dépens de la partie intimée, déposée à l'audience publique du 23 juin 2021 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 23 juin 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Les parties ont marqué leur accord sur la remise et/ou l'envoi des conclusions et/ou pièces hors des délais prévus par l'ordonnance de mise en état et de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire

## **I. LA DEMANDE ORIGINNAIRE – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL**

### **I.1. La demande originaire**

La demande originaire a été introduite par requête du 21.08.2018.

Monsieur A. postule la condamnation de son employeur, la SNC CM au paiement d'une somme de :

- 5.678,11 euros bruts à titre d'indemnité de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération
- 8.042,70 euros à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable
- 1 euro provisionnel à titre de rémunération due quelle qu'en soit la nature.
- outre les intérêts moratoires et judiciaires
- outre les dépens liquidés à la somme de 1320 euros + 20 euros.

Il est acté au procès-verbal d'audience que le conseil de monsieur A. demande des intérêts à dater du 01.03.2018 et renonce à l'euro provisionnel.

### **I.2. Le jugement dont appel**

Par jugement du 26.11.2018, rendu par défaut de la SNC CM, le tribunal a dit la demande recevable et fondée, a condamné la SNC CM. à payer à monsieur A. les sommes suivantes, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 01.03.2018:

- une indemnité de préavis équivalente à 5.678,11 euros bruts
- une indemnité pour licenciement déraisonnable de 8.042,70 euros.
- les dépens liquidés à la somme de 750 € + 20,00 euros (contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne) .

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

*I.3.1° - Les parties appelantes, la SNC CM, madame K. et monsieur L.*

Sur base de leur requête d'appel et du dispositif de leurs conclusions de synthèse prises en appel, les parties appelantes demandent à la cour de dire leur appel recevable et fondé.

Il est demandé :

- 1/ de réformer le jugement entrepris et, ce faisant, sur la demande principale originaire:
  - déclarer la demande principale irrecevable, et, à tout le moins, non fondée
  - en débouter purement et simplement monsieur A.
  - à titre subsidiaire, si le licenciement devait être considéré comme étant manifestement déraisonnable, *quod non*, condamner la SNC CM. au paiement d'un montant provisionnel de 1.433,96 € bruts au titre de licenciement manifestement déraisonnable correspondant à l'indemnité minimale de 3 semaines de rémunération
- 2/ Sur les dépens :
  - à titre principal, de condamner monsieur A. aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, majorés des intérêts judiciaires
  - à titre subsidiaire, d'ordonner la compensation des dépens entre les parties
  - à titre infiniment subsidiaire, de réduire l'indemnité de procédure au minimum légal

Les dépens sont liquidés à la somme de 750 € pour l'indemnité de procédure de première instance, à 1.320 € pour l'indemnité de procédure d'appel et à 40 € pour les frais, soit un total de 2.110€.

L'employeur soutient la recevabilité de son appel en application des articles 185 et 198 du Code de sociétés.

Sur le fond, l'employeur soutient qu'il n'a pas licencié monsieur A. mais cédé son fonds de commerce dans le cadre d'un transfert d'entreprise qui impliquait donc le maintien du contrat de travail de monsieur A. à charge du repreneur, seul auteur de la rupture du contrat de travail. Les documents sociaux délivrés attestent du changement d'employeur pas de la rupture du contrat de travail.

### *1.3.2° - La partie intimée, monsieur A.*

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, monsieur A. demande à la cour de déclarer l'appel irrecevable. La SNC CM. a cessé d'exister depuis sa dissolution – liquidation. La qualité de gérant a disparu avec la société et aucun liquidateur n'a été nommé.

L'article 198 du Code des sociétés ne permet pas une défense active d'une société dissoute.

A titre subsidiaire, il est demandé de confirmer le jugement dont appel dès lors que la SNC CM. a mis fin au contrat de travail le 28.02.2018 en établissant un formulaire C4.

Monsieur A. ne fait donc plus partie du personnel à la date du transfert, le 01.03.2018, ce qui ne permet pas d'appliquer l'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis et donc de considérer que les droits et obligations du cédant sont transférés au cessionnaire.

Il y a, à tout le moins, un acte équipollent à rupture dans le chef de la SNC CM.

Le licenciement est déraisonnable. Le transfert d'entreprise ne peut pas justifier la rupture du contrat qui est donc contraire à l'article 9 de la convention collective de travail n° 32bis. La SNC CM. est de mauvaise foi et a organisé son insolvabilité en procédant à la dissolution-liquidation nonobstant la condamnation intervenue et la créance de monsieur A.

Il est demandé de condamner la SNC CM. aux frais et dépens des deux instances liquidés à la somme totale de 2527,11€ et les intérêts sur ces sommes selon le détail suivant :

- 750€+20€ à titre de dépens de première instance
- 417,11€ à titre de frais de signification
- 1320+20€ à titre de dépens d'appel, indexés à 1430€.

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

Monsieur A. a été engagé par la SNC CM. selon contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée, à temps plein, à dater du 01.05.2016 en qualité de cuisinier.

La SNC CM. exploite un café-restaurant sous l'enseigne « le B. ».

La SNC CM. a signé en date du 24.02.2018 avec la SA LA. une convention de cession de fonds de commerce qui porte sur l'enseigne commerciale, l'ensemble du matériel d'exploitation du café et du restaurant, la clientèle, le site web et le numéro de téléphone, tous les contrats en cours et la reprise du personnel à la date de la cession soit le 01.03.2018 dans les conditions de la convention collective de travail n° 32bis.

La convention prévoit que les frais sociaux seront propres à chacun des employeurs *pro rata temporis*.

L'administration communale de Bouillon est informée de la cession par courrier daté du 01.03.2018 (reprise par le cessionnaire des obligations des différents frais d'exploitation).

La SNC CM a rempli un formulaire C4 daté du 06.03.2018 qui mentionne une occupation à temps plein du 10.07.2015 au 28.02.2018.

L'employeur n'a coché aucune case en réponse à la question de savoir comment le contrat de travail a pris fin et a mentionné « Cessation du fonds de commerce ». Aucune autre case n'est cochée si ce n'est la case « non » en réponse à la question de savoir si la fin du contrat de travail est la conséquence d'un licenciement.

La fiche de paie relative au mois de février 2018 permet de constater que monsieur A. était en chômage économique tout au long de ce mois.

Par courrier daté du 07.03.2018, monsieur K. s'adresse à la SNC CM., avec copie à la SA LA., en faisant référence à une conversation du 22.02.2018 par laquelle il a été informé de la cessation des activités de la SNC CM. vendues, transférées à la SA LA. Il précise n'avoir pas été prévenu par écrit de ce changement. Il s'est présenté à son travail chaque jour entre le 01.03.2018 et le 07.03.2018. Sans identifier son interlocuteur, il précise qu'on lui a signalé des transformations dans l'établissement fermé pour ce motif et qu'on lui a proposé de reprendre son travail sous statut d'indépendant. Il s'est en conséquence présenté à l'UCM qui lui a répondu que dans son cas, il ne peut pas s'inscrire comme tel sans C4 qu'il n'a pas reçu de la part de la SNC CM, pas plus qu'un préavis. Sachant que le contrat du repreneur doit être parfaitement identique au précédent, il se retrouve dans une impasse, sans travail, sans chômage ni autres revenus. Il précise se tourner vers son syndicat.

Par courrier du 15.03.2018, l'organisation syndicale de monsieur A. interpelle la SNC CM. et demande la copie de la convention CCT 32bis signée entre elle et le repreneur qui ne semble pas accepter la reprise de monsieur A. si ce n'est sous statut d'indépendant.

Par courrier du 15.03.2018, l'organisation syndicale a parallèlement interpellé la SA LA.

La SNC CM a répondu par courriel du 21.03.2018 en annexant notamment la « convention de cessation ». Le gérant demande de privilégier les communications par téléphone ou par courriel ne retournant que sporadiquement au siège social occupé dorénavant par la SA LA qui n'assure pas le transfert.

Par courrier du 22.03.2018, l'organisation syndicale de monsieur A., en possession de la convention de cession du fonds de commerce, interpelle de nouveau la SA LA et met ce cédant en demeure de poursuivre le contrat de travail ou de payer une indemnité de rupture.

A défaut de réaction, par courrier du 03.04.2018, l'organisation syndicale de monsieur A. met la SA LA en demeure de payer une indemnité de rupture estimant le contrat de travail rompu au 01.03.2018 à ses torts en l'absence de reprise effective du travailleur, monsieur A.

Par courrier du 17.04.2018, le conseil de la SA LA conteste la version des faits de monsieur A. Le gérant n'a jamais eu de contact avec monsieur A. et la SNC CM. avait indiqué qu'il n'y avait plus aucun personnel engagé à la date de la cession.

Par courrier du 23.04.2018, l'organisation syndicale maintient son point de vue et précise que monsieur A. affirme que la SA LA connaissait la véritable situation de la cession du fonds de commerce : monsieur L. est venu voir à de nombreuses reprises monsieur A. au restaurant pour discuter de la suite du contrat de travail et ne pouvait donc pas ignorer la présence d'un travailleur. La demande de paiement d'une indemnité de rupture est donc réitérée.

Par courrier du 06.07.2018, c'est à la SNC CM. que l'organisation syndicale s'adresse et réclame une indemnité de rupture en tenant compte des dénégations de la SA LA. Le contrat de travail a été rompu le 28.02.2018 par la SNC CM et donc la veille de la cession prenant effet le 01.03.2018. Il est fait référence au formulaire C4.

Des échanges de SMS sont produits par l'employeur et ne font l'objet d'aucune contestation dans le chef de monsieur A. Ils concernent les modalités pratiques du transfert.

La SNC CM. s'est réunie en assemblée générale extraordinaire le 15.12.2018 et procède à sa dissolution – liquidation en un acte conformément à l'article 184§5 du Code des entreprises après avoir déchargé les gérants.

L'extrait de la BCE mentionne un fin d'activités au 12.12.2018.

L'huissier de justice mandaté par monsieur A. présente le décompte des sommes dues sur base du jugement du 26.11.2018 par courrier daté du 24.12.2018.

Le jugement a été signifié le 21.12.2018.

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

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

1.

Le jugement dont appel prononcé le 26.11.2018 a fait l'objet d'une signification le 21.12.2018.

La requête d'appel a été déposée au greffe de la cour le 15.01.2019.

L'appel a été introduit dans le délai légal d'un mois faisant suite à cette signification.

2.

L'irrecevabilité de l'appel est soutenue par monsieur A. tant en ce qu'il est formé par la SNC CM. que par monsieur L. et madame K. en leur qualité de gérants et liquidateurs.

La SNC CM. a fait l'objet d'une dissolution-liquidation à la date du 15.12.2018, en un seul acte en application de l'article 184§5 du Code des sociétés. Dans ce cas, la liquidation est immédiatement clôturée, aucun liquidateur n'est désigné.

Cette dissolution – liquidation qui suppose le règlement préalable du passif ou sa consignation a été décidée le 15.12.2018 dans l'ignorance du jugement dont appel prononcé le 26.11.2018 par défaut de la SNC CM. et signifié le 21.12.2018.



Monsieur A. soutient en vain que la SNC CM. avait pertinemment connaissance du litige lorsqu'elle a procédé à sa liquidation en se basant sur la date du dépôt au greffe du tribunal de l'entreprise, le 11.01.2019, de cette procédure de dissolution-liquidation.

L'article 183 du Code des sociétés dispose qu'une société est, après sa dissolution, réputée exister pour sa liquidation.

Il découle des articles 194 et 195 du Code des sociétés que la clôture de la liquidation d'une société met, en principe, fin à l'existence et à la personnalité juridique de cette société et au mandat du liquidateur<sup>1</sup>.

Il découle de l'article 198 §1<sup>er</sup> du Code des sociétés que la société dont la liquidation est clôturée conserve une personnalité juridique passive pendant 5 ans, à l'intervention de ses liquidateurs.

Cet article prévoit en effet que toutes actions contre les liquidateurs, en cette qualité ou, à défaut, contre les personnes considérées comme liquidateurs en vertu de l'article 185, à partir de la publication prescrite par l'article 195, sont prescrites par cinq ans.

L'article 185 du Code des sociétés dispose qu'à défaut de nomination de liquidateurs, les associés gérants dans les sociétés en nom collectif ou en commandite seront, à l'égard des tiers, considérés comme liquidateurs.

Il en va de même en cas de clôture immédiate de la liquidation conformément à l'article 182 qui concerne la dissolution judiciaire des sociétés.

L'article 198 déroge au principe de l'extinction de l'être moral et vise à assurer la protection des créanciers.

La société dont la liquidation est clôturée est donc réputée continuer à exister pour répondre tant des actions que les créanciers sociaux peuvent exercer contre elle dans le délai de cinq ans que de celles introduites contre elle avant sa clôture<sup>2</sup>.

Il s'ensuit qu'elle peut faire valoir ses moyens de défense contre ces actions<sup>3</sup>.

Elle ne peut introduire des actions en justice ni diligenter la poursuite après la clôture de la liquidation<sup>4</sup>.

La requête d'appel est recevable en ce qu'elle est introduite par monsieur L. et madame K. en leur qualité d'associés – gérants liquidateurs.

---

<sup>1</sup> Ph. JEHASSE, "Manuel de la liquidation", Bruxelles, Kluwer, 2004, pp. 414-415.

<sup>2</sup> C. Cass., 17.04.2008, C.07.0054.N.

<sup>3</sup> C. cass. 14.02.2020 N° C.19.0108.F

<sup>4</sup> C. cass. 14.02.2012, P.11.1181.N (l'arrêt de cassation casse un arrêt qui considérait qu'après la clôture de la liquidation, la société en liquidation peut encore diligenter l'examen de l'appel formé par le demandeur contre le jugement déclarant recevable et fondée l'action introduite par constitution de partie civile par la société en liquidation **après la clôture de la liquidation**).

Ils agissent en effet légitimement sur base de l'article 185 du Code des sociétés, en leur qualité d'associés- gérants liquidateurs de la SNC CM. partie à la décision attaquée.

La demande de monsieur A. a été formée le 21.08.2018 alors que la SNC CM. n'était pas encore dissoute, la procédure était donc en cours lors de la dissolution-liquidation qui n'empêche donc pas la SNC CM. tel que dûment représentée de contester les demandes dirigées contre elle.

Sauf à restreindre la possibilité de faire valoir ses moyens de défense contre cette action, il y a bien lieu de considérer l'appel formé contre un jugement rendu par défaut comme un moyen de défense. La mauvaise foi soutenue – à tort – par monsieur A. n'a aucune incidence sur la question puisque la recevabilité de l'appel (à défaut de voie de recours en opposition), n'est pas soumise à une quelconque justification du défaut.

La société, par ce biais, peut se défendre au même titre qu'elle aurait pu le faire dans le cadre de la procédure en première instance ou dans le cadre d'un appel qui aurait été diligenté par monsieur A. dans l'hypothèse où il n'aurait pas obtenu gain de cause en première instance.

La société s'en tient, en appel, à une stricte défense, sans introduire aucune demande incidente, aucune action nouvelle qui ne pourrait être analysée comme une défense<sup>5</sup>.

La fiction juridique de la survivance limitée de la personne morale dont la liquidation est clôturée, le maintien d'une personnalité juridique passive, doit concerner toutes les conséquences des actions judiciaires valablement introduites<sup>6</sup> en ce y compris le recours contre une décision qui la condamne<sup>7</sup>.

Aucune renonciation à faire valoir ses droits de la défense ne peut être déduite de la décision de dissolution-liquidation, *a fortiori* dès lors qu'il n'est pas démontré que la société avait connaissance de l'action menée contre elle et du jugement dont appel au moment de la décision prise le 15.12.2018.

### III.2. Le fondement de l'appel

---

<sup>5</sup> C. Cass. 08.11.1960, Pas. 1961, I, 252 qui vise un recours contre un enrôlement fiscal.

<sup>6</sup> Ph. JEHASSE, "Manuel de la liquidation", Bruxelles, Kluwer, 2004, pp. 415-416.

<sup>7</sup> H. DU FAUX, "La liquidation des sociétés commerciales", dans Rép. Not., XII. Droit commercial et économique, T. VI, Bruxelles, Larcier, 2003, n° 154 ; Dieux, X., Lambrecht, P., Caprasse, O., Autenne, A., Aydogdu, R., Duplat, M., Hannouille, A., Leclercq, D., Léonard, L., Pottier, E., Thungen, R., Weemaels, E. et Willermain, D., « Examen de jurisprudence (2010-2013) - Les sociétés commerciales (deuxième partie) », R.C.J.B., 2016/2, p. 261-378, n° 142 à 144.

### III.2.1°- Les dispositions applicables

#### *Le congé : notion, forme et effets juridiques*

L'article 32, 3° de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail prévoit que le contrat peut prendre fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

Le congé correspond à cette volonté exprimée par l'une des parties de mettre fin au contrat et la Cour de cassation<sup>8</sup> a défini le congé comme l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin.

Le congé est donc la manifestation de la volonté de rupture adressée à l'autre partie concernée, c'est un acte réceptice.

Le congé n'est donc valablement formé que par sa notification à son destinataire<sup>9</sup>: une annonce, une intention de rompre exprimée à un tiers ne suffit pas, il doit s'agir d'une volonté ferme et sérieuse qui s'extériorise à destination de l'autre partie.

Le congé est un acte juridique dont la validité n'est soumise à aucune forme, son expression peut être écrite ou orale voire tacite; il peut, par exemple, résulter de l'envoi des documents sociaux sans qu'un élément circonstanciel permette de traduire cet envoi autrement que par la volonté de rompre.

Le congé est un acte juridique unilatéral qui ne doit pas être accepté et son destinataire peut se prévaloir de ses effets dès sa manifestation à son égard.

C'est un acte définitif qui ne peut être révoqué, émis sous condition ni rétroagir<sup>10</sup>.

#### *La preuve et les règles relatives à la charge de la preuve*

Le droit commun de la preuve est prévu aux articles 870 du Code judiciaire<sup>11</sup> et 1315 du Code civil<sup>12</sup>.

Le principe de la collaboration à l'administration de la preuve trouve également à s'appliquer dans cette optique civiliste<sup>13</sup>.

<sup>8</sup> Cass., 14 janvier 1981, *Pas.*, 81,43 ; Cass., 11 mai 1981, *Pas.*, 1981, p. 1040 et *JTT*, 1981, p 356.

<sup>9</sup> C. trav. Mons, 18 février 2008, *JLMB*, 2008, p. 1836.

<sup>10</sup> V. Vannes, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruylant, Bxl, 1996, pp. 626-630 ; CLESSE, C.-E., Sangrones-Jacquemotte, G., *La rupture du contrat de travail: droit, motivation et restriction*, pp. 17-51.

<sup>11</sup> Art. 870 du Code judiciaire : Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

<sup>12</sup> Art. 1315 du Code civil : Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

<sup>13</sup> Art.871 du Code judiciaire ; S. Gilson, F. Lambinet et H. Preumont, « La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières », *Orientations*, 2020/10, pp. 4 et s., spécifiquement p. 5.

La doctrine souligne et rappelle les principes de droit judiciaire : 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>14</sup>.

Depuis le 01.11.2020, c'est l'article 8.4 du titre VIII du nouveau code civil qui régit les règles déterminant la charge de la preuve :

*« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.*

*Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.*

*Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.*

*En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.*

*Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».*

La cour rappelle que chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue pour autant que ces faits soient contestés<sup>15</sup>.

L'article 8.3 du nouveau code civil le précise expressément : *« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, les faits ou actes juridiques doivent être prouvés lorsqu'ils sont allégués et contestés.(...) ».*

Appliqué au droit du travail, cela signifie que le travailleur qui réclame une indemnité compensatoire de préavis doit prouver le congé : si l'employeur, assigné pour payer une indemnité de rupture, soutient que celle-ci n'est pas due puisque le travailleur a donné sa démission, ce n'est pas à l'employeur d'apporter la preuve de la démission mais au travailleur d'établir le licenciement qui est l'élément générateur de son droit.<sup>16</sup>

En vertu de l'article 12 de la loi du 3 juillet 1978, la preuve par témoin est toujours admise quelle que soit la valeur du litige en droit social. Il en va donc de même de la preuve par présomptions.

---

<sup>14</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.

<sup>15</sup> H. Mormont, La charge de la preuve dans le contentieux judiciaire de la sécurité sociale, R.D.S., 2013/2, pp. 348 et s. qui rappelle que le principe s'applique aux matières qui ne sont pas d'ordre public et qui renvoie à Cass., 18 avril 2008, *Pas.*, 2008, I, p. 936 : « *Seuls les faits contestés doivent être prouvés* » et Cass., 10 mai 2001, *Pas.*, 2001, I, p. 807 ; S. Gilson, F. Lambinet et H. Preumont, « La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières », Orientations, 2020/10, pp. 4 et s., spécifiquement pp. 8 à 10.

<sup>16</sup> K. ROSIER et S. GILSON, « La preuve en droit du travail », Orientations 2007, p. 2 ; S. Gilson, F. Lambinet et H. Preumont, « La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières », Orientations, 2020/10, pp. 4 et s., spécifiquement p. 5.

L'article 12 de la loi du 3 juillet 1978 vise non seulement l'existence et les clauses du contrat mais aussi tous les faits qui concernent tant l'exécution que la rupture du contrat.

L'article 12 de la loi du 3 juillet 1978 laissant « intacte la prééminence de la preuve littérale », ne permet toutefois pas de prouver par témoignages contre ou outre l'écrit.<sup>17</sup>

### *Le transfert conventionnel d'entreprise*

#### *a) L'objectif des dispositions applicables*

La convention collective de travail n°32bis du 07.06.1985 (ci-après CCT 32bis) constitue la transposition en droit belge de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12.03.2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprise ou d'établissement (ci-après la directive).

La directive assure la protection des travailleurs en prévoyant le transfert automatique de la relation de travail (droits et obligations) du cédant au cessionnaire, l'interdiction de licencier au motif du transfert et l'information-consultation des représentants des travailleurs<sup>18</sup>.

L'article 1<sup>er</sup> de la CCT 32bis énonce que cette convention vise à garantir notamment 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.

L'article 3, § 1<sup>er</sup> de la directive prévoit que les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Dans le cadre de la transposition, l'article 7 de la CCT 32bis énonce le principe de transfert de plein droit des contrats de travail en indiquant que les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1er, 1°, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

L'article 8 de la CCT 32bis dispose que le cédant et le cessionnaire sont tenus *in solidum* (la solidarité n'est pas prévue par la directive) au paiement des dettes existant à la date du transfert et résultant des contrats de travail existant à cette date.

<sup>17</sup> K. ROSIER et S. GILSON, "La preuve en droit du travail", Orientations 2007,, pp. 10 à 12

<sup>18</sup> FABIENNE KEFER, « L'harmonisation des conditions individuelles de travail en cas de transfert conventionnel d'entreprise », in La cession d'entreprise : les aspects sociaux, CJB, Larcier, 2011, pp. 78-80.

Les droits et obligations qui résultent pour le cédant de tous les contrats de travail sont transférés de plein droit au cessionnaire, du seul fait du transfert, et cela malgré la volonté contraire du cédant ou du cessionnaire<sup>19</sup>.

L'article 15*bis* de la CCT 32*bis* règle l'information des travailleurs lorsqu'il n'y a pas de représentants des travailleurs. L'information et la consultation des représentants des travailleurs sont réglées par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail et par la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

*b) La notion de contrat existant à la date du transfert et l'interdiction de licencier*

L'article 7 de la CCT 32*bis* énonce le principe de transfert de plein droit des contrats de travail en indiquant que les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1er, 1°, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

L'article 8 prévoit que le cédant et le cessionnaire sont tenus *in solidum*.

Il s'ensuit que, en application de l'article 3, paragraphe 1er, alinéa 1er, de la directive 2001/23/CE et de l'article 7 de la convention collective de travail n° 32*bis*, lorsque le transfert porte sur une partie d'entreprise, les droits et obligations qui résultent pour le cédant de tous les contrats de travail, existant à la date du transfert et conclus avec les travailleurs affectés pour exercer leur tâche à la partie transférée de l'entreprise, sont transférés de plein droit au cessionnaire, du seul fait du transfert, et cela malgré la volonté contraire du cédant ou du cessionnaire<sup>20</sup>.

Cela vise également le travailleur licencié par le cédant et qui exécute son préavis. Le contrat de travail est en effet toujours en cours et sera donc transféré pour se poursuivre jusqu'au terme du préavis<sup>21</sup>.

Le corollaire cette règle est l'interdiction de licencier par le cédant ou le cessionnaire, au motif du transfert ou du changement d'employeur.

L'article 9 de la CCT 32 *bis* précise en effet que le changement d'employeur ne constitue pas, en lui-même, un motif de licenciement pour le cédant ou pour les cessionnaires.

---

<sup>19</sup> Cass., 13 septembre 2010, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.J.C.E., 5 mai 1988 (Busschers/Besselsen), J.T.T., 1989,42, note C.WANTIEZ; C.J.C.E., 25 juillet 1991, *d'Urso*, aff. C-362/89 ; C.J.C.E., 12 mars 1998, *Dethier Equipement*, aff. C-319/94.

<sup>20</sup> Cass. 13.09.2010, S.10.0002.F/9

<sup>21</sup>F. KEFER, « Les transferts d'entreprises », *Etudes de droit du travail belge et européen*, Anthémis, Limal, 2019, pp. 63

Les travailleurs qui changent d'employeur peuvent toutefois être licenciés pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation, entraînant des changements dans le domaine de l'emploi.

Cette interdiction vise non seulement le licenciement le jour du transfert mais aussi le licenciement qui intervient peu de temps avant et au motif du transfert et emporte l'obligation pour le cessionnaire à prendre à son service l'ensemble du personnel occupé dans l'entreprise ou la partie d'entreprise transférée. Dans ce cas, une fiction est énoncée et le travailleur est considéré comme étant toujours au service de l'entreprise à la date du transfert ce qui emporte le transfert de plein droit des obligations du cédant au cessionnaire<sup>22</sup>.

### III.2.2°- L'application au cas d'espèce

1.

La cour considère que monsieur A. ne rapporte pas la preuve d'un congé donné par la SNC CM. en date du 28.02.2018.

La thèse de monsieur A. se base sur l'envoi d'un formulaire C4 qui démontre, selon lui, son licenciement.

Si le congé peut en effet résulter de l'envoi des documents sociaux, encore faut-il qu'aucun élément circonstanciel ne permette de traduire cet envoi autrement que par la volonté de rompre.

Or, tel est bien le cas en l'espèce.

L'envoi de ce formulaire réserve expressément l'hypothèse d'un licenciement en faisant exclusivement référence à la « cessation » des activités liées à la cession du fonds de commerce. Les documents sociaux fournis correspondent à une attestation d'occupation dans le cadre d'un changement d'employeur, à un certificat de travail.

Le secrétariat social de l'employeur le confirme par ailleurs.

Les éléments de fait du dossier qui ont été tracés au point II. intitulé, *supra*, « les faits pertinents de la cause » et ce, sur base des dossiers de pièces produits par les parties, permettent de retenir, en fait, que monsieur A. était au courant du transfert d'entreprise, qu'il avait des contacts avec le repreneur pour négocier la poursuite de son contrat et qu'il a constaté, après le transfert, la défaillance du repreneur qui optait pour un statut indépendant et non plus salarié, en contrariété avec la convention collective de travail n°32bis.

Il a lui – même retenu un acte équipollent à rupture dans le chef de ce repreneur.

---

<sup>22</sup> C. Wantiez, « Les interdictions de licenciement en matière de transfert conventionnel, transfert après faillite et transfert dans le cadre de la loi sur la continuité des entreprises. Sanctions. », L'interdiction de licenciement en matière de transfert conventionnel d'entreprise, in La cession d'entreprise : les aspects sociaux, CJB, Larcier, 2011, pp. 198 et svtes ; F. KEFER, « Les transferts d'entreprises », Etudes de droit du travail belge et européen, Anthémis, Limal, 2019, pp. 113 et svtes ; Cour Trav. Bruxelles (4e ch.), 22/04/2008, J.T.T., 2008/25, n° 1019, p. 404-406.

Il ne rapporte pas la preuve d'une modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat ou d'un élément convenu qui entraînerait la résiliation du contrat au torts de la SNC CM. préalablement au transfert.

2.

Dès lors que la SNC CM. n'a pas mis fin au contrat de travail de monsieur A. avant le transfert, le contrat de travail est transféré de plein droit au cessionnaire comme le prévoit d'ailleurs la convention signée entre la SNC CM., cédant et la SA LA, cessionnaire. La rupture intervient postérieurement au transfert et la demande dirigée contre le cédant ne trouve donc aucun fondement légal tant quant à une indemnité de rupture que quant à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable qui suppose un licenciement.

Le jugement doit donc être réformé et la demande déclarée non fondée.

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

Les dépens sont à charge de la partie qui succombe, monsieur A. L'employeur ne peut prétendre à aucune indemnité de procédure pour la première instance dès lors qu'il a fait défaut. La contribution a été payée par monsieur A. et reste à sa charge. En appel, l'indemnité de procédure est liquidée à la somme de 1.320 € à charge de monsieur A. outre les frais de 40€.

Les dépens comprennent la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Une seule contribution est donc due par monsieur A. pour la procédure d'appel.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

après en avoir délibéré,

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 en ce qu'il est introduit par monsieur L. et madame K. en leur qualité d'associés gérants- liquidateurs,



Dit l'appel introduit en tout autre qualité irrecevable,

Dit l'appel fondé,

Réforme le jugement dont appel du 26.11.2018 et dit la demande originaire de monsieur A. non fondée,

Le déboute donc de ses prétentions,

Condamne monsieur A. aux frais et dépens des deux instances liquidés à la somme de 1.320€ étant l'indemnité de procédure due pour la procédure d'appel outre la somme de 20€ étant la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Mme \_\_\_\_\_, conseiller faisant fonction de président,

M. \_\_\_\_\_, conseiller social au titre d'employeur,

Mme \_\_\_\_\_, conseiller social au titre d'ouvrier,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal, assistés de Monsieur \_\_\_\_\_, greffier,

le greffier

le président

M. \_\_\_\_\_, conseiller social au titre d'employeur et \_\_\_\_\_, conseiller social au titre d'ouvrier, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel ils ont participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8 B siégeant en vacation de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, siégeant exceptionnellement à l'Extension Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **mardi 17 aout 2021** par le président, Madame \_\_\_\_\_, assisté de Madame \_\_\_\_\_,

le greffier

le président