

| |
|--|
| numéro de répertoire 2023/ 5538 |
| date du Jugement <u>28/04/2023</u> |
| numéro de rôle R.G. : 22/ 2018/ A |

ne pas présenter à l'inspecteur

| expédition | | |
|------------|------------|------------|
| délivrée à | délivrée à | délivrée à |
| le € | le € | le € |

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

Jugement

Sixième chambre

| |
|--------------------|
| présenté le |
| ne pas enregistrer |

En cause :

V (RN:

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître BRUYERE JEAN-PHILIPPE, avocat, à 4000 LIEGE, Avenue Constantin de Gerlache, 41, et ayant comparu par Maître DERMINE JULIETTE

Contre :

La SA VIANDES DE LIEGE, Inscrite à la BCE sous le numéro 0415.068.344, dont le siège social est sis Rue de Droixhe 17 à 4020 LIEGE 2

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître MINON FRANCOIS, avocat, à 4000 LIEGE, rue des Augustins, 32, et ayant comparu par Maître NINANE SEBASTIEN

PROCEDURE

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

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

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le **16/06/2022** ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la chambre de céans le **13/03/2022** ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **14/10/2022** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **10/11/2022** ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le **14/12/2022** ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le **16/01/2023** ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **16/02/2023** ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Vu la non-conciliation des parties (article 734 du code judiciaire) ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **24/03/2023**.

OBJET DE L'ACTION

Par requête du 13 juin 2022, Monsieur V. poursuit la condamnation de la s.a. VIANDE DE LIÈGE à lui payer :

- 3.060,22 € brut à titre de rémunération du 1^{er} au 22 novembre 2021 ;
- 3.322,85 € brut à titre de prime de fin d'année 2021 ;
- 6,05 € brut à titre de solde de récupération jours fériés ;
- 111,52 € brut à titre de prime annuelle 2021 ;
- 104,16 € à titre de dommages et intérêts pour non-délivrance d'écochèques ;
- 85.854,16 € brut à titre d'indemnité de rupture ;
- 2.496,42 € brut à titre de simple pécule de vacances ;
- 3.721,78 € brut à titre de simple pécule de sortie ;
- 3.299,62 € brut à titre de double pécule de sortie ;
- 422,16 € brut à titre de complément de double pécule de départ.

Sommes à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir des différentes dates d'exigibilité et des dépens.

En termes de conclusions de synthèse déposées le 16 janvier 2023, Monsieur V. demande à titre subsidiaire la condamnation de la s.a. VIANDE DE LIÈGE à lui payer la somme de 102.398,94 €, à majorer des intérêts de retard depuis les différentes dates d'exigibilité, à titre de dommages et intérêts équivalent aux sommes réclamées à la s.a. VIANDE DE LIÈGE en sa qualité d'employeur.

DISCUSSION

A. Les faits

1. Monsieur V a été occupé par la s.a. VIANDE DE LIÈGE du 1^{er} mai 2002 au 30 septembre 2021 en qualité d'employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

2. Le 28 septembre 2021, la s.a. VIANDE DE LIÈGE conclut avec la s.r.l. FRANTHYMON une « *convention de cession de branche d'activité* » (pièce n° 1 de la s.a. VIANDE DE LIÈGE), ayant pour objet la vente, par la s.a. VIANDE DE LIÈGE à la s.r.l. FRANTHYMON, de « *la branche d'activité dénommée 'CAPGEL' et tous les éléments qui la composent, et forment un ensemble indivisible et autonome* » (article 1^{er} de la convention).

La cession est consentie au prix d'un euro symbolique (article 4 de la convention).

Elle prend effet le 1^{er} octobre 2021, date du transfert de propriété de la branche d'activité et des actifs cédés (article 6 de la convention).

L'article 9 de la convention concerne le personnel et est libellé comme suit :

« Les parties reconnaissent que les trois travailleurs affectés à la branche d'activité cédées, sont :
V,

Li
M

Les droits et les obligations qui résultent, pour la Cédante, des contrats de travail existant avec ces trois travailleurs sont, du fait de la cession, transférés à la Cessionnaire, qui poursuivra lesdits contrats de travail dès la date de prise d'effet de la présente convention.

La Cédante ne procédera à aucun engagement de personnel à dater de la signature de la présente convention jusqu'à sa date de prise d'effet, sauf accord préalable de la Cessionnaire.

La Cédante supportera la quote-part de la rémunération mensuelle, et des cotisations sociales patronales y relatives qui seront payables au personnel transféré au jour de la prise d'effet de la présente convention, pro rata temporis, proportionnellement à la période durant laquelle chaque des parties occupe ce personnel pendant le mois ou l'année concernée. Ainsi, la cessionnaire paiera les pécules de vacances, primes de fin d'année, ... à l'entière décharge de la cédante.

La Cédante remboursera au Cessionnaire, à sa première demande, tout paiement que cette dernière aurait effectué, à cette fin, au personnel transféré ».

La convention comporte également un article 12.5 rédigé comme suit :

« La présente convention prendra fin de plein droit, sans préavis ni indemnité, en cas de dissolution, de liquidation, de faillite ou d'ouverture de toute autre procédure collective concernant une partie dans les 3 mois suivant sa signature ».

Le 4 novembre 2021, la s.a. VIANDE DE LIÈGE complète un formulaire C4 concernant Monsieur Vi, dans lequel elle indique comme motif du chômage : *« cession de la branche d'activité Capgel à la société Franthylmon le 30/09/2021 => transfert du contrat en l'état »* (pièce n° 1 de Monsieur V).

3. Le 22 novembre 2021, la s.r.l. FRANTHYMON est déclarée en faillite.

Le curateur de la s.r.l. FRANTHYMON adresse à Monsieur Vi un courrier du 24 novembre 2021 pour l'informer de son licenciement avec effet au 22 novembre 2021.

Monsieur Vi réagit par courriel du 28 novembre 2021 (pièce n° 3 de la s.a. VIANDE DE LIÈGE), dans lequel il indique en substance que :

- selon lui, la date à retenir pour la fin de son contrat est le 30 novembre 2021 ;
- en sa qualité de coordinateur et responsable du stock et concierge de bâtiment, il vit sur place et gère au quotidien l'activité de l'entreprise ;
- compte tenu de son licenciement, il y a lieu de prendre des mesures conservatoires, à défaut de quoi les stocks de viandes deviendront inutilisables.

Dans un courrier du 29 novembre 2021 adressé à la s.a. VIANDE DE LIÈGE (pièce n° 2 de la s.a. VIANDE DE LIÈGE), le curateur invoque l'article 12.5 précité de la convention de cession et invite la s.a. VIANDE DE LIÈGE à *« reprendre possession de la branche d'activité 'CAPGEL' qui n'est pas incluse dans la masse faillie ».*

Par courrier du 3 décembre 2021 (pièce n° 4 de la s.a. VIANDE DE LIÈGE), les conseils de la s.a. VIANDE DE LIÈGE contestent l'interprétation faite par le curateur de l'article 12.5 de la convention. En substance, ils dénie à cette disposition tout effet rétroactif et soutiennent que la cession de la branche d'activité CAPGEL ne peut être remise en cause pour l'avenir postérieurement à la faillite et au licenciement de son personnel par le curateur.

S'ensuivent plusieurs échanges de correspondances entre les conseils de la s.a. VIANDE DE LIÈGE et le curateur (pièces n° 6 à 12 de la s.a. VIANDE DE LIÈGE).

4. Le 13 juin 2022, Monsieur V. introduit la présente procédure.

B. Position des parties

Monsieur V estime que la s.r.l. FRANTHYMON ayant fait faillite dans les trois mois de la signature de la convention de cession, celle-ci a pris fin de plein droit en application de l'article 12.5 de ladite convention.

La s.a. VIANDE DE LIÈGE doit dès lors lui verser les sommes qui lui sont dues avec une fin de contrat au 22 novembre 2021, date de la faillite. La position du curateur de la s.r.l. FRANTHYMON va dans son sens. Il ne peut être tiré argument du licenciement notifié par le curateur, qui ignorait le contenu de la convention de cession à ce moment-là. Monsieur V. était sur le *payroll* de la s.r.l. FRANTHYMON, de sorte que le licenciement était inéluctable. En tout état de cause, par l'effet de la faillite, la branche d'activité CAPGEL a fait retour à la s.a. VIANDE DE LIÈGE.

À titre subsidiaire, il considère que la s.a. VIANDE DE LIÈGE a commis un abus de droit en cédant sa branche d'activité CAPGEL à une société connue comme étant moribonde et qui va mettre tout son personnel en chômage une semaine plus tard, avant d'être déclarée en faillite un mois et demi plus tard. L'opération est intervenue en fraude des droits des travailleurs. Il y a dès lors lieu de condamner la s.a. VIANDE DE LIÈGE à des dommages et intérêts équivalents aux sommes réclamées.

La s.a. VIANDE DE LIÈGE considère que compte tenu de la cession intervenue, elle n'a pas la qualité d'employeur de Monsieur V. de sorte que l'action dirigée contre elle n'est pas recevable.

Sur le fond, elle estime que Monsieur V. ne développe aucun raisonnement juridique construit pour fonder ses prétentions.

Elle rappelle la chronologie des faits : le curateur ayant procédé au licenciement du personnel immédiatement après la déclaration de faillite, il n'a donc pas entendu se prévaloir de l'article 12.5 de la convention de cession. On ne peut dès lors revenir *a posteriori* sur le licenciement et ses effets.

L'interprétation de l'article 12.5 retenue par Monsieur V. pose également question quant au respect des droits des créanciers de la faillite, puisqu'elle a pour effet de soustraire la branche d'activité CAPGEL de l'actif de la faillite. Or la règle de l'égalité des créanciers en cas de concours est impérative.

En outre, conformément au principe de la relativité des effets internes des conventions (article 1165 de l'ancien Code civil), Monsieur V. n'est pas fondé à invoquer l'exécution d'une disposition d'un contrat auquel il n'est pas partie.

L'article 12.5 de la convention ne peut avoir pour effet que de libérer les parties de leurs obligations pour l'avenir, sans effet rétroactif.

Enfin, Monsieur V. ne précise pas en quoi la s.a. VIANDE DE LIÈGE aurait commis un abus de droit.

C. Position du Tribunal

1. Quant aux sommes réclamées à la s.a. VIANDE DE LIÈGE en sa qualité d'employeur

a) En droit

1. L'exigence de la **qualité** dans le chef du demandeur emporte un corollaire : l'action doit être formée contre celui qui a qualité pour répondre (Cass., 29 juin 2006, *Pas.*, 2006, p. 1544).

À propos de la situation où la demande est dirigée contre une personne correctement identifiée, mais qui n'a pas qualité pour y répondre, le procureur général J.-Fr. LECLERCQ écrit : « *en vertu de l'article 17 du Code judiciaire, l'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former. L'article 17 du Code judiciaire s'applique à toute forme de demande. Il a pour conséquence logique que le demandeur, ayant qualité pour agir, doit former son action contre celui qui a qualité pour y répondre* » (concl. précédant Cass., 27 juin 2011, *Pas.*, 2011, p. 1769, n° 12 ; c'est le Tribunal qui souligne).

Le défaut de qualité du défendeur est sanctionné par l'irrecevabilité de la demande (D. MOUGENOT, *Principes de droit judiciaire privé*, Rép. not., T. XIII, Bruxelles, Larcier, 2019, p. 111-112, n° 56).

2. L'article 6 de la **convention collective de travail n° 32bis** du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite (ci-après, la CCT n° 32bis) dispose :
« *Le présent chapitre [c'est-à-dire le chapitre II intitulé « Droits des travailleurs en cas de changement d'employeur à la suite d'un transfert conventionnel d'entreprise] est applicable à tout changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, à l'exclusion des cas visés au chapitre III de cette convention collective de travail.*

Sous réserve des dispositions de l'alinéa 1er, est considéré dans la présente convention collective de travail comme transfert, le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire » (c'est le Tribunal qui souligne).

L'article 7 de la CCT n° 32bis poursuit en ces termes :

« 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 » (c'est le Tribunal qui souligne).

La CCT n° 32bis transpose en droit belge la directive 77/187 CEE du 14 février 1977 du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

Compte tenu de son origine européenne, la CCT n° 32bis doit être interprétée à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (voy. en ce sens : F. KÉFER, *Les transferts d'entreprise – Étude de droit du travail belge et européen*, Anthemis, 2019, p. 9).

b) En l'espèce

1. Avant d'examiner le bien-fondé des prétentions formulées par Monsieur V. _____ à l'encontre de la s.a. VIANDE DE LIÈGE en sa **qualité d'employeur**, il est nécessaire de trancher la question de savoir si la s.a. VIANDE DE LIÈGE revêt effectivement cette qualité, ce qui implique de déterminer l'interprétation qu'il y a lieu de donner à l'article 12.5 de la convention de cession.

2. Au préalable, Monsieur V. _____ en tant que tiers à la convention de cession, peut-il se prévaloir de l'article 12.5 de celle-ci ?

Cette question appelle une réponse positive puisque, comme l'a rappelé la Cour de cassation, *« si un tiers ne peut, hors le cas de stipulation à son profit, exiger l'exécution à son bénéfice des obligations qui découlent d'une convention, l'article 1165 du Code civil n'empêche pas ce tiers de se prévaloir non seulement de l'existence de ce contrat mais aussi des effets qu'il produit entre les parties contractantes, soit pour justifier le fondement de l'action qu'il intente contre une de ces parties, soit pour se défendre contre l'action qui lui est intentée par l'une d'elles »* (Cass., 22 avril 1977, *Pas.*, 1977, I, p. 861, notes ; c'est le Tribunal qui souligne).

3. Monsieur V. _____ soutient que l'article 12.5 revêt un caractère rétroactif. La faillite de la s.r.l. FRANTHYMON aurait eu pour effet de faire « retourner » la branche d'activité CAPGEL dans le patrimoine de la s.a. VIANDE DE LIÈGE.

L'article 12.5 de la convention de cession s'analyserait ainsi comme une condition résolutoire. La survenance de la faillite de la s.r.l. FRANTHYMON aurait opéré la résolution de la convention de cession de plein droit, avec pour conséquences que :

- la branche d'activité CAPGEL devrait être considérée comme n'ayant jamais été transférée à la s.r.l. FRANTHYMON ;
- les droits et obligations contenues dans le contrat de travail de Monsieur V n'auraient jamais été transférés à la s.r.l. FRANTHYMON ;
- la s.a. VIANDE DE LIÈGE devrait être considérée comme ayant toujours été l'employeur de Monsieur V, et serait, à ce titre, redevable des sommes qui lui sont réclamées.

4. Le Tribunal ne peut suivre la position de Monsieur V

Pour rappel, l'article 7 de la CCT n° 32bis dispose 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 1^{er}, 1^o, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire* » (c'est le Tribunal qui souligne).

Cette disposition transpose en droit belge l'article 3, § 1^{er}, de la directive 77/187 précitée.

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) s'est déjà prononcée sur le sens à donner à la notion de « **date de transfert** » (CJUE, 26 mai 2005, *Celtec*, aff. C-478/03) :

« Tant le choix du terme «date» que des motifs de sécurité juridique conduisent à considérer que, dans l'esprit du législateur communautaire, les travailleurs en droit de bénéficier de la protection instituée par l'article 3, paragraphe 1, de la directive 77/187 doivent être déterminés à un moment précis de l'opération de transfert et non pas par rapport au laps de temps plus ou moins long sur lequel s'étend celle-ci. [...]

Il a par ailleurs été jugé à plusieurs reprises que la directive 77/187 est applicable dès lors qu'il y a changement de la personne, physique ou morale, responsable de l'exploitation de l'entreprise, sans qu'il importe de savoir si la propriété de l'entreprise est transférée [...].

Il s'ensuit que le critère déterminant pour constater l'existence d'un transfert au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 77/187 réside dans le fait qu'un nouveau chef d'entreprise poursuit ou reprend l'exploitation de l'entité en question en préservant l'identité de celle-ci.

Dans ces conditions, la notion de «date du transfert» figurant à l'article 3, paragraphe 1, de la directive 77/187 doit être comprise comme visant la date à laquelle intervient la transmission, du cédant au cessionnaire, de la qualité de chef d'entreprise responsable de l'exploitation de l'entité en cause. [...]

Par ailleurs, au point 26 de l'arrêt Rotsart de Hertaing, précité, la Cour a jugé que le transfert des contrats et des relations de travail en application de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 77/187 a nécessairement lieu à la même date que celle du transfert de l'entreprise et ne peut être reporté, au gré du cédant ou du cessionnaire, à une autre date.[...]

Enfin, la Cour a considéré que reconnaître au cédant ou au cessionnaire la faculté de choisir la date à partir de laquelle le contrat ou la relation de travail sont transférés reviendrait à admettre que les employeurs peuvent déroger, au moins à titre temporaire, aux dispositions de la directive 77/187, alors que celles-ci revêtent un caractère impératif

et qu'il ne peut dès lors y être dérogé dans un sens défavorable aux travailleurs (arrêt Rotsart de Hertaing, précité, points 17 et 25).

Pour les mêmes motifs que ceux exposés aux points 40 à 42 du présent arrêt, il convient de juger que, aux fins de l'application de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 77/187, les contrats ou relations de travail existant, à la date du transfert visée par cette disposition, entre le cédant et les travailleurs affectés à l'entreprise transférée sont réputés être transmis, à ladite date, du cédant au cessionnaire, et ce quelles que soient les modalités qui ont été convenues à cet égard entre les parties à l'opération de transfert ».

La Cour de cassation a statué dans le même sens (Cass., 11 octobre 2010, J.T.T, 2011, p. 24) :

« la date du transfert au sens de l'article 3, § 1er, de la directive 77/187/CEE correspond à la date à laquelle s'opère le transfert, du cédant au cessionnaire, de la qualité de chef d'entreprise responsable de l'exploitation de l'entité transférée et cette date est un moment précis, qui ne peut être reporté, au gré du cédant ou du cessionnaire, à une autre date.

Il s'ensuit que la date du transfert au sens de l'article 3, § 1er, de la directive 77/187/CEE et des articles 6 et 7 de la convention collective de travail n° 32bis n'est pas nécessairement celle à laquelle la vente des actifs du cédant au cessionnaire est parfaite entre les parties conformément à l'article 1583 du Code civil, la vente fût-elle affectée d'une condition, ou d'un terme suspensif » (c'est le Tribunal qui souligne).

Comme le souligne F. KÉFER, cette date de transfert a son importance : la personne habilitée à licencier est soit le cédant, soit le cessionnaire, selon que le congé est notifié avant ou après le caractère effectif du transfert de l'entreprise (F. KÉFER, Les transferts d'entreprise – Étude de droit du travail belge et européen, Anthemis, 2019, p. 70).

5. En l'espèce, il est établi qu'à la suite de la cession de la branche d'activité CAPGEL, il y a eu un changement de la personne morale responsable de l'exploitation de cette branche d'activité, celle-ci étant passée de la s.a. VIANDE DE LIÈGE à la s.r.l. FRANTHYMON.

La s.r.l. FRANTHYMON a repris l'exploitation de l'entité en question en préservant l'identité de celle-ci (voy. l'article 2 de la convention de cession qui énumère les actifs cédés).

La qualité de chef d'entreprise responsable de l'entité en cause a donc été transmise, du cédant au cessionnaire, le 1^{er} octobre 2021 en vertu de l'article 6 de la convention de cession.

Il en va de même des contrats de travail : « les droits et les obligations qui résultent, pour la Cédante, des contrats de travail existant avec ces trois travailleurs sont, du fait de la cession, transférés à la Cessionnaire, qui poursuivra lesdits contrats de travail dès la date de prise d'effet de la présente convention » (article 9 de la convention de cession ; c'est le Tribunal qui souligne).

Il est également établi que c'est le curateur de la s.r.l. FRANTHYMON – et non la s.a. VIANDE DE LIÈGE – qui a procédé au licenciement de Monsieur V. par une lettre du 24 novembre 2021.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que le transfert de la branche d'activité CAPGEL est effectivement intervenu le 1^{er} octobre 2021 comme stipulé dans la convention de cession.

Le transfert du contrat de travail de Monsieur V. a eu lieu à la même date.

Il ne peut être question de considérer que ce transfert n'a simplement pas eu lieu.

Les articles 6 et 7 de la CCT n° 32bis tels qu'interprétés par la CJUE et la Cour de cassation interdisent pareille conclusion.

Du reste, le libellé de l'article 12.5 ne se prête pas à la lecture suggérée par Monsieur V.

- c'est le futur qui est employé (« *la présente convention prendra fin* ») ;
- il est précisé que cette « fin » interviendra « *sans préavis ni indemnité* », un préavis ne pouvant se concevoir que pour l'avenir.

6. Compte tenu des développements qui précèdent, le Tribunal constate que la demande de Monsieur V. , en ce qu'elle est dirigée contre la s.a. VIANDE DE LIÈGE en sa qualité d'employeur, est **irrecevable** pour défaut de qualité.

2. Quant aux dommages et intérêts pour abus de droit

a) En droit

1. **L'abus de droit** se rencontre tant en matière contractuelle qu'en matière extracontractuelle.

En matière extracontractuelle : « *l'abus de droit peut résulter non seulement de l'exercice d'un droit avec la seule intention de nuire, mais aussi de l'exercice de ce droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente. (Principe général de droit consacré notamment par les articles 1382 et 1383 du Code civil.)* » (Cass., 10 septembre 1971, *Pas.*, 1972, I, p. 28 (somm.) et note W. G.).

En matière contractuelle : « *le principe de l'exécution de bonne foi des conventions, consacré par l'article 1134, du Code civil, interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci* » (Cass., 19 septembre 1983, *Pas.*, 1984, I, p. 55).

La Cour de cassation a donné une définition générale de l'abus de droit, applicable tant en matière extracontractuelle que contractuelle, au fil de très nombreux arrêts successifs : « *l'abus de droit peut consister dans l'exercice de ce droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente* » (voy. not. : Cass., 30 janvier 2003, *Pas.*, 2003, p. 227 ; Cass., 11 septembre

2003, *Pas.*, 2003, p. 1386 ; Cass., 25 novembre 2005, *J.T.*, 2006, p. 9 ; Cass., 6 Janvier 2006, *Pas.*, 2006, p. 71).

2. L'abus de droit est abordé par le prisme de la faute et de la **responsabilité de droit commun**. Il convient donc de réunir la faute, le dommage et le lien de causalité avant de pouvoir le constater (DEL COURT, B., « La convention-loi » in *Obligations. Traité théorique et pratique*, Kluwer, II.1.3-102 - II.1.3-133, août 2003, n° 3.105, p. 69).

Conformément aux principes relatifs à la **charge de la preuve** (article 1315 de l'ancien Code civil, article 8.4 du nouveau Code civil et article 870 du Code judiciaire), le demandeur en responsabilité doit établir la faute du défendeur et plus généralement le fait générateur de la responsabilité, ainsi que le lien de causalité entre la faute et le dommage et tous les éléments du dommage qu'il invoque (voy. P. VAN OMMESLAGHE, *Traité de droit civil belge – Tome II : Les obligations*, Bruylant, 2013, p. 2371-2372).

b) En l'espèce

Monsieur V. soutient que dans l'hypothèse où son interprétation de l'article 12.5 de la convention de cession ne serait pas retenue, il y aurait lieu de condamner la s.a. VIANDE DE LIÈGE à des dommages et intérêts pour abus de droit.

Conformément aux principes rappelés ci-avant, il appartient à Monsieur V. de rapporter la preuve de la faute commise par la s.a. VIANDE DE LIÈGE, du dommage qui en est résulté dans son chef et du lien de causalité entre cette faute et son dommage.

Le Tribunal constate que Monsieur V. n'apporte pas la preuve de la faute qu'il impute à la s.a. VIANDE DE LIÈGE.

Quel est le droit dont la s.a. VIANDE DE LIÈGE aurait abusé ? En quoi l'exercice dudit droit aurait-il été abusif ? Est-ce la responsabilité contractuelle ou la responsabilité extracontractuelle de la s.a. VIANDE DE LIÈGE qui est recherchée ?

Monsieur VAN DEN BERGH ne fournit aucune réponse à ces questions et ne développe pas davantage le raisonnement qui le conduit à imputer un abus de droit à la s.a. VIANDE DE LIÈGE.

Il produit seulement un extrait d'un article paru sur le site de RTL le 18 octobre 2021, où il est question du fait que la s.r.l. FRANTHYMON serait au bord de la faillite (pièce n° 4 de Monsieur V.

Cela ne peut suffire à prouver que la s.a. VIANDE DE LIÈGE a commis une faute/un abus de droit engageant sa responsabilité (contractuelle ou extracontractuelle).

Le Tribunal est conscient qu'un licenciement intervenant moins de deux mois après un transfert de branche d'activité, après près de vingt ans de carrière au sein de l'entreprise cédante, sans préavis ni indemnité, peut être vécu comme étant particulièrement brutal pour l'employé qui en fait l'objet.

Néanmoins, faute d'éléments établissant la responsabilité civile de la s.a. VIANDE DE LIÈGE, le Tribunal ne peut cependant que constater que la demande de dommages et intérêts est **non fondée**.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Dit la demande de Monsieur V , en ce qu'elle est dirigée contre la s.a. VIANDE DE LIÈGE en sa qualité d'employeur, **irrecevable** pour défaut de qualité dans le chef de la s.a. VIANDE DE LIÈGE ;

Dit la demande de dommages et intérêts **non fondée** ;

Déboute Monsieur V de l'ensemble de ses demandes ;

Le condamne aux dépens liquidés dans le chef de la s.a. VIANDE DE LIÈGE à 7.000,00 €, ainsi qu'à la contribution de 22,00 € au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (voir loi du 19 mars 2017).

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

| | |
|---------------------|-----------------------------|
| VIDIC MICHEL, | Juge, président la chambre, |
| SELBIANI DOMINIQUE, | Juge social employeur, |
| DEFAYS DAMIEN, | juge social employé, |

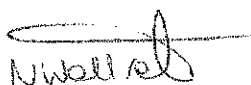
Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé,

DEFAYS s'est tenu dans l'empasement de 4 jours (art 783 CJ)
Les Juges sociaux, **Le Président,**



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **28/04/2023** par **PICCININ Françoise**, Juge, président la chambre, désignée pour le prononcé par ordonnance du Président (Art 782 bis du Code Judiciaire) et assistée de **WALLRAF Nadine**, Greffier,

Le Greffier,



Le Président

