



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire

2026 / 932

R.G. Trib. Trav.

22/3129/A

Date du prononcé

26 mai 2026

Numéro du rôle

2025/AL/294

En cause de :

LIEGE AIRPORT SA
C/
Etat belge représenté

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège Division Liège

chambre 3-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

COVER 01-00004896963-0001-0024-01-01-1



***Amende administrative – commission paritaire compétente –
discrimination entre ouvriers et employés – délai raisonnable**

EN CAUSE :

LIEGE AIRPORT SA, BCE 0440.516.788, dont le siège est établi à 4460 GRACE-HOLLOGNE,
Aéroport de Liège bât 50,
partie appelante au principal et intimée sur incident, ci-après la sa L.,
ayant comparu par Maître J. [REDACTED] C. [REDACTED] avocat à 4000 LIEGE, [REDACTED]

CONTRE :

**L'Etat belge représenté par le Conseiller général du Service public fédéral Emploi, Travail et
Concertation sociale, Direction des amendes administratives**, dont les bureaux sont établis
à 1070 BRUXELLES, Rue Ernest Blerot, 1,
partie intimée au principal et appelante sur incident,
ayant comparu par Maître B. [REDACTED] P. [REDACTED] avocat à 1000 BRUXELLES, [REDACTED]
[REDACTED]

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 21 avril
2026, et notamment :

PAGE 01-00004896963-0002-0024-01-01-4



- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 21 mai 2025;
- l'ordonnance rendue le 11 juin 2025, sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 21 avril 2026 ;
- les conclusions de la partie intimée , reçues au greffe de la cour respectivement les 29 septembre 2025, 28 janvier 2026 et 26 mars 2026 ;
- les conclusions de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 18 novembre 2025 et 25 février 2026;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 26 mars 2026 ;
- le courrier du Ministère public du 21 avril 2026 informant la cour que son office ne rendra pas d'avis.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 21 avril 2026, et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu le 26 mai 2026.

I. LES FAITS

1

La sa L. est en charge de la gestion de l'aéroport de Bierset. Elle occupe environ 175 travailleurs.

Ses activités recouvrent notamment la gestion journalière de l'aéroport, la gestion de l'infrastructure, la commercialisation de la zone aéroportuaire, la sécurité et la maintenance du site mais également le stockage de produits pétroliers et l'avitaillement des avions en carburant.

2

A l'origine, la sa L. faisait ressortir son personnel ouvrier à la commission paritaire n°100 et son personnel employé à la commission paritaire n°218.

3

Le contrôle des lois sociales a effectué un contrôle de la sa L. en 2011.

Suite à ce contrôle, la direction générale des relations collectives de travail a émis un avis (avis du 3 novembre 2011 (pièce 1 du dossier de la société)) quant à l'appartenance de la sa L. à différentes commissions paritaires, rédigé comme suit :



« Il résulte d'une enquête effectuée par le Contrôle des lois sociales que notre entreprise exerce les activités suivantes :

- 1. exploitation de l'aéroport de Liège (gestion journalière, gestion de l'infrastructure, commercialisation de la zone aéroportuaire, sécurité et maintenance du site) ;*
- 2. stockage de produits pétroliers pour compte de tiers et avitaillement des avions (service refueling).*

Dans ces conditions, la Direction générale des relations collectives de travail émet l'avis ci-après pour ce qui concerne l'appartenance de votre entreprise à la commission paritaire compétente :

○ activité 1

pour l'ensemble du personnel : (...) la sous-commission paritaire pour la gestion des aéroports n°315.03 (...).

○ Activité 2

Pour les ouvriers : la commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole n°117 (...)

Pour les employés : la commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole n°211 (...).

J'attire votre attention sur le fait qu'une commission paritaire est d'application à partir du début de l'activité (ou du changement d'activité) ou, à tout le moins, à partir de la notification de l'avis à l'employeur. (...) ».

4

Par courrier du 14 novembre 2011 (pièce 2 du dossier de la société), la sa L. a contesté cette analyse, estimant que *« (...) la séparation de l'activité avitaillement refuelling de l'ensemble de nos autres activités (...) irait d'emblée à l'encontre de l'esprit pour lequel a été créée la sous-CP 315.03, et aurait pour l'aéroport (...) l'évidente conséquence de détruire l'unicité d'exploitation que nous avons depuis longtemps établie ».*

5

Par courrier du 26 janvier 2012 (pièce 3 du dossier de la société), la direction générale des relations collectives de travail a maintenu son point de vue.

6

La question a été abordée lors d'une réunion du Conseil d'entreprise du 6 février 2012 (pièce non déposée dans le présent dossier mais qui avait été produite dans un autre dossier dont la cour avait eu à connaître¹).

¹ C. trav. Liège, div. Liège, 27 février 2024, R.G. n°2023/AL/143.



Le président du Conseil d'entreprise, représentant de la sa L., a indiqué à cette occasion ce qui suit² :

« Nous constatons que la proposition du SPF est soutenue légalement. Sous différents aspects, la partie commission paritaire secteur pétrolier va devoir être traitée telle quelle. Il faut que nous décidions entre nous comment. Il y a très peu de chances que nous puissions éviter ce changement. Plusieurs options pourraient s'ouvrir à nous : soit nous restons comme nous sommes (CP 218 et 100) avec les deux nouvelles CP pour les travailleurs du secteur pétrolier, soit nous rejoignons la 315.03 pour les ouvriers et les employés avec toujours les deux nouvelles CP pour les travailleurs du secteur pétrolier.

(...) Si nous ne suivons pas cet avis, nous nous exposons à des plaintes éventuelles et nous risquons d'être condamnés. Il y aurait une grande différence dans la manière de fonctionner, les horaires (coupés), etc. ».

7

Par courrier du 8 mars 2012 (pièce 4 du dossier de la société), la sa L. a demandé à la direction générale des relations collectives de travail de revoir sa position.

8

Le 20 décembre 2012, suite à une enquête complémentaire menée au sein de la société, la direction générale des relations collectives de travail a rapporté son avis du 3 novembre 2011 et a adopté le nouvel avis suivant (avis du 20 décembre 2012 (pièce 3 du dossier de la société)) :

« (...) La Direction générale des relations collectives de travail émet l'avis ci-après pour ce qui concerne l'appartenance de votre entreprise à la commission paritaire compétente :

- *activité 1*
pour l'ensemble du personnel : (...) la sous-commission paritaire pour la gestion des aéroports n°315.03 (...).
- *Activité 2*
Pour les ouvriers : la commission paritaire pour le commerce de combustibles n°127 (...)
Pour les employés : la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés n°218 (...).

² Il s'agit d'un extrait repris par la cour dans son arrêt du 27 février 2024 (C. trav. Liège, div. Liège, 27 février 2024, R.G. n°2023/AL/143).



Le présent avis est motivé comme suit :

- *Le rapport complémentaire établi par le contrôle des lois sociales précise que votre installation de stockage a une capacité maximale d'environ 6 680 m³, soit moins que les 15 000 m³ définis par les commissions paritaires n°117 et 211 ;*
- *L'activité de stockage de produits pétroliers d'une capacité de moins de 15 000 m³ est explicitement prévue dans le champ de compétence de la commission paritaire n°127 ; c'est donc cette commission paritaire qui est d'application pour les ouvriers affectés à cette activité ;*
- *Comme déjà expliqué (...) l'activité de stockage de produits pétroliers et d'avitaillement des avions est une activité d'assistance en escale (...);*
- *Or, la sous-commission paritaire n°315.03 exclut de son champ de compétence les activités d'assistance en escale, même s'il s'agit d'une activité accessoire ;*
- *Votre activité de stockage et d'avitaillement d'avions ne peut dès lors pas relever de la sous-commission paritaire pour la gestion des aéroports n°315.03 et relève des commissions paritaires n°127 et 218. ».*

La sa L. a introduit une réclamation contre cet avis et plusieurs courriers ont été échangés dans ce cadre, la sa L. comme la direction générale des relations collectives de travail restant chacune sur leur position respective (pièces 8 à 11 du dossier de la société).

9

A partir du 1^{er} janvier 2016, la sa L. a fait ressortir l'ensemble de son personnel (employés et ouvriers) à la sous-commission paritaire n°315.03, en contradiction donc avec l'avis de la direction générale des relations collectives de travail.

10

Par courrier du 24 décembre 2019 (pièce 14 du dossier de la société), la direction générale du contrôle des lois sociales a mis la sa L. en demeure d'appliquer les commissions paritaires n°127 (ouvriers) et 200 (employés) au personnel affecté à l'activité de stockage de produits pétroliers et avitaillement des avions en carburant, et ce avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2016.

Un contrôle a par ailleurs été effectué au sein de la sa L. le 20 janvier 2020 et un procès-verbal de constat d'infraction a été rédigé (pièce 5 du dossier de Monsieur) puis adressé à l'auditorat du travail et à la direction fédérale des amendes administratives.

11

Par courrier du 5 mai 2020 (pièce 16 du dossier de la société), l'Auditorat du travail a indiqué avoir classé le dossier sans suite.



12

Par courrier du 12 juillet 2021 (pièce 17 du dossier de la société), le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (direction des amendes administratives) a proposé à la sa L. de faire valoir ses moyens de défense.

Par courrier de son conseil du 11 août 2021 (pièce 18 du dossier de la société), la sa L. a contesté la commission de la moindre infraction.

13

Par la décision litigieuse du 12 juillet 2022 (pièce 5 du dossier du SPF), notifiée le 12 août 2022 (pièce 6 du dossier du SPF), l'Etat belge (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) a décidé d'infliger à la sa L. une amende administrative de 29 400 EUR avec un sursis pour la somme de 17 640 EUR et par conséquent une amende effective de 11 760 EUR, pour les infractions suivantes :

- Infraction A : ne pas avoir majoré de 1,1% les salaires de 31 ouvriers à partir du 1^{er} juillet 2019
- Infraction B : ne pas avoir majoré de 1,1% les salaires de 31 ouvriers à partir du 1^{er} mai 2017
- Infraction C : ne pas avoir indexé les salaires de 31 ouvriers
- Infraction D : avoir établi de manière incomplète ou inexacte le compte individuel de 3 employés

14

La sa L. a contesté la décision de l'Etat belge par requête du 27 septembre 2022.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL**15**

Par le jugement dont appel du 27 mars 2025, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

*« Sur avis conforme de l'Auditorat du travail,
Dit la demande recevable et partiellement fondée,
En conséquence, confirme la décision du 12 août 2022 en son principe,
Réduit l'amende dans la mesure ci-après:
Pour les infractions A, B, et C:
fixe l'amende à 1000,00€ par travailleur soit, un montant total de 24.000,00€ ; -
affecte ledit montant d'une réduction de 40% au titre des circonstances atténuantes;
maintient le sursis pour la 60% ;
Condamne dès lors la sa L. au paiement d'une amende ferme de 5760,00€ et dits qu'il
sera sursis pendant un an au solde l'amende de 8640,00€;
Pour l'infraction D:*



*-fixe l'amende à 200,00€ par travailleur, soit un montant total de 600,00€;
-affecte ledit montant d'une réduction de 40% au titre des circonstances atténuantes;
-maintient le sursis pour la 60%;
Condamne dès lors la sa L. au paiement d'une amende ferme de 144,00€ et dit qu'il sera sursis pendant un an au solde l'amende de 216,00€.
Condamne le S.P.F. aux dépens telle que limitée par le tribunal à la somme de 600,00€ étant l'indemnité de procédure et à la contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par le Tribunal à la somme de 22,00€»*

III. L'APPEL

16

La sa L. a interjeté appel de ce jugement par requête du 5 mai 2025.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de réformer le jugement dont appel et d'annuler la décision litigieuse. A titre subsidiaire, elle à la cour de réduire le montant de l'amende à 40 % du montant minimum, prescrit par la loi, soit 200 EUR par travailleur, avec le bénéfice du sursis.

Elle demande enfin la condamnation de l'Etat belge aux dépens des deux instances, liquidés à la somme totale de 6 279,06 EUR. A titre subsidiaire, elle demande la compensation des dépens.

17

L'Etat belge a formé appel incident par conclusions du 29 septembre 2025.

Aux termes de ses dernières conclusions, il demande à la cour de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a dit que le délai raisonnable était dépassé et en ce qu'il a réduit l'amende administrative. Il demande la confirmation de la décision litigieuse.

Il demande également la condamnation de la sa L. aux dépens des deux instances, liquidés à la somme totale de 6 279,06 EUR. A titre subsidiaire, il demande la compensation des dépens.

IV. LA RECEVABILITE DES APPELS

18

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057



du même code, sont également remplies.

L'appel principal est recevable.

19

Il en va de même de l'appel incident formé par l'Etat belge par ses premières conclusions déposées au greffe le 29 septembre 2025, dans le respect du prescrit de l'article 1054 du Code judiciaire.

V. LE FONDEMENT DES APPELS

5.1 Matérialité des infractions

20

Toutes les infractions reprochées à la sa L. sont en lien avec la question de la détermination de la commission paritaire compétente pour les travailleurs affectés à l'activité de stockage des produits pétroliers et d'avitaillement en carburant.

La sa L. estime que tout son personnel (ouvrier et employé) relève de la sous-commission paritaire 315.03 (gestion des aéroports) tandis que l'Etat belge estime que la sa L. relève de plusieurs (sous-)commissions paritaires différentes (315.03 pour les travailleurs affectés à l'activité de gestion de l'aéroport et 127 (ouvriers) et 218 (employés) pour les travailleurs affectés à l'activité de stockage de produits pétroliers et d'avitaillement en carburant)).

Il convient donc d'examiner la question de la (des) commission(s) paritaire(s) applicables au sein de la sa L.

5.1.1 Principes

21

Le ressort d'une commission paritaire est en principe déterminée par l'activité principale de l'entreprise concernée, sauf si un autre critère est fixé par l'arrêté royal qui institue la commission paritaire³.

Comme le précisent expressément les travaux préparatoires de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires⁴, il en résulte qu'un employeur relève en principe d'une seule commission paritaire, selon le principe « *l'accessoire suit le principal* ».

³ Cass., 24 décembre 1990, R.W., 1990-1991, p. 1373 ; Cass., 9 septembre 1991, J.T.T., 1991, p. 398 ; Cass., 22 décembre 2003, J.T.T., 2004, p. 93 ; Cass., 14 mai 2007, J.T.T., 2007, p. 273 ; Cass., 17 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 365 ; Cass., 18 janvier 2010, R.G. n°S.08.01.50.N ; Cass., 16 mars 2015, R.G. n°S.13.088.F.

⁴ Doc. Parl. Sén., 1966-1967, n°148, p.45.



La Cour de cassation enseigne cependant de longue date qu'il n'existe aucun principe général de droit selon lequel une entreprise ne relève que d'une seule commission paritaire⁵.

22

L'article 2 de l'arrêté royal du 6 juillet 2009 instituant la sous-commission paritaire pour la **gestion des aéroports** et fixant sa dénomination et sa compétence détermine comme suit le champ de compétence de cette sous-commission paritaire **n°315.03** :

« Cette sous-commission paritaire est compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir les entreprises qui exploitent des aéroports, à l'exception de l'activité d'assistance en escale, que l'assistance en escale soit l'activité principale de l'entreprise ou non.

Par aéroport, il y a lieu d'entendre toute surface définie sur terre ou sur l'eau (comprenant les bâtiments, les installations et le matériel) destinée principalement à l'usage, en totalité ou en partie, par des tiers pour l'arrivée, le départ et les évolutions des avions à la surface. » (la cour souligne)

S'agissant de la notion d' « *activité d'assistance en escale* », il convient de se référer à la directive 96/67/CE relative à l'accès au marché de l'assistance en escale dans les aéroports de la Communauté. Cette directive constitue le principal cadre juridique européen en matière d'assistance en escale. Elle organise l'ouverture à la concurrence des services d'assistance en escale dans les aéroports européens. Avant son adoption, ces services étaient souvent assurés exclusivement par l'aéroport lui-même ou par la compagnie aérienne nationale. La directive permet désormais à plusieurs entreprises de proposer des services tels que la gestion des bagages, les opérations en piste (guidage de l'avion, chargement et déchargement mais également l'avitaillement), le catering (approvisionnement des avions en nourriture et boissons) ou l'assistance aux passagers. Elle autorise également, dans certains cas, les compagnies aériennes à assurer elles-mêmes leurs propres services au sol, ce qu'on appelle l'auto-assistance. Son objectif principal est de favoriser la concurrence afin de réduire les coûts et d'améliorer l'efficacité des opérations aéroportuaires. La directive prévoit aussi des règles de séparation comptable afin d'éviter les abus de position dominante. Cette directive a eu un impact majeur sur la libéralisation du secteur dans des hubs, comme l'est l'aéroport de Liège, qui est un des principaux hubs cargo européens.

Cette directive a notamment été transposée, en Wallonie, par un arrêté du gouvernement wallon du 24 mars 2000 réglementant l'accès au marché de l'assistance en escale aux aéroports relevant de la Région Wallonne.

L'article 2 e) de la directive, comme l'article 2, 4° de l'arrêté du gouvernement wallon, définissent la notion d'assistance en escale par référence à une annexe à la directive et à l'arrêté qui listent les « *services d'assistance en escale* ». Dans ces listes, rédigées de façon

⁵ Cass., 17 février 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 223.



identique, figure l'« assistance « carburant et huile » » qui comprend notamment « l'organisation et l'exécution du plein et de la reprise du carburant, y compris son stockage, le contrôle de la qualité et de la quantité des livraisons » (la cour souligne).

23

L'article 1^{er}, §2, 1,b, de l'arrêté royal du 28 mars 1975 instituant la commission paritaire pour le **commerce de combustibles** et fixant sa dénomination et sa compétence détermine comme suit le champ de compétence de cette commission paritaire **n°127** :

« La commission paritaire est compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs et ce pour :

1. les entreprises qui exercent une ou plusieurs des activités commerciales suivantes :
(...)

b) la possession ou l'exploitation d'installations de stockage pour produits pétroliers et/ou dérivés d'une capacité volumique totale de moins de 15 000 m³ à quelque titre que ce soit. » (la cour souligne).

24

L'article 1^{er} de l'arrêté royal du 4 novembre 1974 instituant la commission paritaire **auxiliaire pour employés** et fixant sa dénomination et sa compétence détermine comme suit le champ de compétence de cette commission paritaire **n°200** :

« [La commission paritaire est] compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et leurs employeurs, à savoir pour les travailleurs et qui ne relèvent pas d'une commission paritaire particulière, ni de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand et pour leurs employeurs. ».

5.1.2 Application en l'espèce

a) **Légalité des arrêtés des arrêtés royaux définissant le champ d'application des (sous-)commissions paritaires 315, 315.03 et 127**

25

La sa L. invoque « l'illégalité des arrêtés royaux définissant le champ d'application des commissions paritaires 315, 315.03, 127 ». Elle soutient en effet que « alors que le champ d'application de la commission paritaire n° 315 inclut les employés et les ouvriers, sans différence de traitement, l'interprétation de l'Etat belge rétablit, en ce qui concerne les travailleurs occupés à l'avitaillement, une différence de traitement entre les ouvriers et les employés, en soumettant les uns et les autres à des commissions paritaires distinctes » (page 8 de ses conclusions).

a.1) **(sous-)commissions paritaires 315, 315.03**



26

D'emblée, la cour relève que les (sous-)commissions paritaires n°315 et n°315.03 sont compétentes pour l'ensemble des travailleurs des entreprises qui relèvent du secteur de l'aviation commerciale, qu'ils soient ouvriers ou employés.

Par conséquent, la différence de traitement épinglée par la sa L. est inexistante au sein de ces (sous-)commissions paritaires de sorte que c'est en vain que la sa L. invoque l'illégalité des arrêtés royaux les instituant.

a.2) commissions paritaire 127**27**

S'agissant de la commission paritaire n°127, il est exact qu'elle est compétente pour les seuls ouvriers des entreprises relevant du secteur du commerce de combustible. Les employés du secteur relèvent de la commission paritaire n°200.

28

Le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination découle des articles 10 et 11 de la Constitution. La jurisprudence de la Cour constitutionnelle⁶ enseigne ce qui suit au sujet de ce principe :

« Les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé. ».

29

La sa L. relève à raison que, à partir de 1993, la Cour constitutionnelle a averti le législateur qu'elle estimait que les différences de traitement (notamment en matière de préavis et de protection contre le licenciement abusif) existant entre les ouvriers et les employés étaient fondées sur « *un critère qui pourrait difficilement [les] justifier de manière objective et raisonnable* »⁷. Dix-huit ans plus tard, la Cour constitutionnelle a estimé que « *le temps dont peut disposer le législateur pour remédier à une situation jugée inconstitutionnelle n'est cependant pas illimité* »⁸. Par cet arrêt du 7 juillet 2011⁹, la Cour a confirmé l'inconstitutionnalité des différences de traitement entre ouvriers et employés s'agissant de la question de la durée des délais de préavis et du jour de carence en cas d'incapacité de travail. C'est cet arrêt qui a

⁶ C. const., 18 décembre 1996, arrêt n°81/96.

⁷ C.A., 8 juillet 1993, n°56/93, considérant B.6.2.2.

⁸ C. const., 7 juillet 2011, n°125/2011, considérant B.4.3.

⁹ C. const., 7 juillet 2011, n°125/2011.



engendré la réforme dite du statut unique (principalement la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique et la CCT n°109).

La cour partage également l'analyse de la sa L. lorsqu'elle souligne qu'à ce jour, il n'existe toujours pas de réel statut unique entre ouvriers et employés¹⁰.

La réforme du statut unique n'est notamment pas arrivée jusqu'au droit des relations collectives de travail. C'est ainsi par exemple que les élections sociales sont toujours organisées à travers des collèges électoraux distincts pour les employés et les ouvriers, que les chambres des juridictions sociales sont toujours organisées selon la distinction ouvrier-employé, que les délégations syndicales des entreprises sont toujours séparées et que de nombreuses commissions paritaires sont compétentes exclusivement pour les employés ou les ouvriers.

La question de l'harmonisation du statut des ouvriers et des employés dans le cadre des relations collectives du travail a pourtant été abordée dès 2011. Elle a été discutée dans les négociations de l'accord AIP de 2011-2012¹¹ (« 1. toutes les nouvelles commissions paritaires (CP) seront mixtes ; 2. appel clair des partenaires sociaux à procéder à partir de maintenant, là où cela est possible, à la fusion des CP ; le CNT évaluera d'ici à 2014 si cet appel aura été suivi ; des initiatives supplémentaires seront prises en cas de besoin (...) »), elle figurait dans l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011¹² (« le Gouvernement procédera à une harmonisation et une simplification du paysage des Commissions paritaires. Cette simplification permettra notamment un traitement équivalent des entreprises menant des activités de même nature ») et elle a encore fait partie de l'accord AIP 2017-2018¹³ (« les partenaires sociaux interprofessionnels examineront, pour le 31/12/18, quelles autres mesures peuvent être prises dans le cadre du dossier ouvriers-employés ») mais sans avancée significative.

Les commentateurs de la réforme de 2014¹⁴ constataient déjà que la question de l'impact du statut unique sur les relations collectives du travail était très peu abordée. Ils résumaient en ces termes les raisons qui rendent cette question particulièrement épineuse :

« Celles et ceux qui ont déjà fait [l']exercice [de mesurer les conséquences d'une harmonisation complète] se sont rendu compte de l'ampleur de la tâche. En tout état

¹⁰ N. Beaufils, « Ch 1 – La loi du 26 décembre 2013 : de petits pas pour l'harmonisation des statuts « ouvriers – employés », un grand pas pour le droit de la rupture du contrat de travail – Analyse des principales modifications introduites dans la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail », *Le droit du travail au XXI^{ème} siècle*, Larcier, 2015, p. 316 ; J.-P. Lacomble, « Un rapprochement des statuts loin d'une harmonisation : illustration à travers la notion de catégorie déterminée de personnel », *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Anthemis, 2014, pp. 383 et s.

¹¹ Annexe II au projet d'AIP 2011-2012 (point V, page 16). Ce projet d'AIP est disponible sur le site internet suivant : <https://www.inca-cgil.be/wp-content/uploads/2015/03/Projet-d'accord-interprofessionnel-2011-2012.pdf>.

¹² Disponible sur le site internet de la Chambre des représentants ([accord de gouvernement 1er decembre 2011.pdf](#))

¹³ Disponible sur le site internet du Conseil national du travail ([IPA-2017-2018-BIL.pdf](#)).

¹⁴ J.-Ph. Cordier, « Le rapprochement des statuts et les relations collectives du travail, *L'harmonisation des statuts encre ouvriers et employés*, Anthemis, 2014, p. 434.



de cause, l'impact du statut unique sur les relations collectives du travail concerne, tout d'abord, les organisations syndicales. Il est en effet difficile de soutenir et de prétendre à l'harmonisation des statuts ouvrier et employé tout en maintenant le fonctionnement des centrales professionnelles sur la même distinction entre ouvriers et employés.

En d'autres termes, l'harmonisation des statuts ne pourra être une réussite que pour autant qu'elle passe d'abord ou concomitamment par une réforme profonde du fonctionnement des organisations syndicales.

Quoiqu'il en soit, une uniformisation complète des statuts soulèvera inmanquablement à terme des enjeux majeurs qui représenteront un coût non négligeable pour la collectivité. Ces enjeux couvrent, d'une part, la refonte des structures syndicales, qui sont encore et toujours articulées sur la base du statut professionnel des salariés, et, d'autre part, la révision des grands principes de la concertation sociale et de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. ».

30

Cependant, l'absence d'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés en droit collectif du travail, et plus particulièrement en matière de compétence des commissions paritaires, n'implique pas nécessairement l'existence d'une discrimination. Celle-ci suppose, en effet, non seulement une différence de traitement entre des catégories de personnes, mais également que cette différence ne repose pas sur un critère objectif ou qu'elle soit dépourvue de justification raisonnable.

La doctrine¹⁵, à laquelle la cour se rallie, l'explique de façon très claire :

« Last but not least, le besoin d'harmonisation constitue une autre bonne raison. L'harmonisation vise l'intégration des C.P. ouvriers et employés. C'est bien entendu une très bonne idée de tendre au maximum vers des C.P. mixtes compétentes à la fois pour les ouvriers et les employés. Mais il est inexact d'affirmer qu'il est nécessaire et obligatoire sur le plan juridique de ne plus avoir que des C.P. mixtes. Le fait que les conditions de travail pour les ouvriers et les employés soient fixées dans des C.P. différentes ne signifie en effet pas nécessairement qu'il est question de discrimination. C'est éventuellement au niveau de l'entreprise que l'on peut vérifier s'il est question de discrimination, quand, par exemple, il existe une différence de traitement disproportionnée. Mais ce n'est pas parce que l'on fixe et paie un salaire minimum différent pour un chauffeur de poids lourd et pour son collègue qui règle la logistique à partir de son ordinateur portable qu'il est question d'une différence de traitement non autorisée. D'ailleurs, tous les pays socialement civilisés qui nous entourent où l'on ne fait pas de distinction légale entre « white collars » et « blue collars », connaissent des structures salariales distinctes pour les deux groupes de

¹⁵ G. Cox, « Vers une réforme du paysage des Commissions paritaires ? », *Organes et instruments de la Concertation sociale : enjeux contemporains*, Kluwer, Etudes pratiques de Droit social, n°2020/2, p. 49.



travailleurs. La Cour constitutionnelle ne s'est d'ailleurs pas encore prononcée sur cet aspect : elle a simplement dit que la distinction prévue par la loi en matière de délais de préavis et de jour de carence devait être supprimée. ».

C'est d'ailleurs la position adoptée dès l'origine par la Commission des relations collectives du travail du Conseil national du travail. Dans sa note de synthèse du 2 décembre 2013, cette Commission a mis en évidence plusieurs questions transversales et préalables, la première étant la suivante : *« faut-il considérer que la mention d'une distinction entre employés et ouvriers, par exemple dans le maintien des commissions paritaires distinctes ou des chambres séparées au sein des tribunaux et des cours du travail, est en soi discriminatoire / inconstitutionnelle (en tout état de cause, dans l'état actuel de la législation et compte tenu de l'arrêt de la Cour constitutionnelle) ? »*¹⁶.

S'agissant de la position de la Commission, la doctrine¹⁷ relève à raison ce qui suit :

« L'impression qui se dégage de la manière dont celles-ci sont posées est que la Commission voudrait annoncer qu'en soi, il ne devrait pas y avoir de discrimination dans le fait de maintenir des commissions paritaires distinctes ou des chambres séparées au sein des cours et tribunaux du travail.

Si la volonté de la Commission des relations collectives du travail avait été différente, elle n'aurait pas manqué d'affirmer et de soutenir une fusion pure et simple des commissions paritaires et des juridictions du travail, sans se soucier de la question de savoir si, en soi, le maintien d'une telle différence était discriminatoire. ».

31

En l'espèce, si la sa L. identifie bien une différence de traitement entre les ouvriers et les employés qui travaillent dans le secteur du commerce de combustible, en ce que seuls les premiers peuvent relever de la commission paritaire n°127, elle n'indique absolument pas en quoi cette différence de traitement ne reposerait pas sur un critère objectif et/ou en quoi cette différence de traitement ne serait pas raisonnablement justifiée.

C'est le principe même de la différence de traitement qui est stigmatisé par la sa L. qui souhaite pouvoir appliquer exactement les mêmes conditions de travail à l'ensemble de son personnel.

Toute différence de traitement ne constitue cependant pas une discrimination. La sa L. ne démontre en revanche pas que cette différence de traitement ne reposerait pas sur un critère objectif (puisque l'on peut imaginer que les conditions de travail de travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuelle puissent être différentes de celles de travailleurs dont l'occupation est

¹⁶ Cette note de synthèse n'est pas disponible en libre accès sur internet. Elle a cependant été citée et longuement analysée par J.-Ph. Cordier (J.-Ph. Cordier, « Le rapprochement des statuts et les relations collectives du travail, *L'harmonisation des statuts encre ouvriers et employés*, Anthemis, 2014, pp. 433 à 447).

¹⁷ J.-Ph. Cordier, « Le rapprochement des statuts et les relations collectives du travail, *L'harmonisation des statuts encre ouvriers et employés*, Anthemis, 2014, p. 438.



de caractère principalement intellectuelle) ni, *a fortiori* que cette différence de traitement ne serait pas raisonnablement justifiée.

a.3) Conclusion

32

La cour estime dès lors que la sa L. ne démontre pas une discrimination qui justifierait d'écarter les arrêtés royaux définissant le champ d'application des commissions paritaires n°315, 315.03 et 127.

b) Commissions paritaires applicables pour l'activité de stockage de produits pétroliers et d'avitaillement des avions en carburant

b.1) Non application de la sous-commission paritaire n°315.03

33

Il n'est pas contesté que l'activité de stockage de produits pétroliers et d'avitaillement des avions en carburant exercée par la sa L. constitue un service d'assistance en escale au sens de la directive 96/67/CE, de l'arrêté du gouvernement wallon du 24 mars 2000 et, partant, de l'arrêté royal du 6 juillet 2009 instituant la sous-commission paritaire pour la gestion des aéroports. En effet, la sa L. est propriétaire des installations de stockage de produits pétroliers, ce qui suffit à emporter cette qualification de service d'assistance en escale, que la sa L. soit ou non propriétaire du carburant stocké.

Par conséquent, cette activité d'avitaillement exercée par la sa L. ne peut pas ressortir à la sous-commission paritaire n°315.03 puisque l'arrêté royal qui détermine le champ de compétence de la sous-commission paritaire l'exclut expressément.

34

La cour ne peut suivre la sa L. lorsqu'elle soutient que le champ d'application de cette commission paritaire serait « *obscur et incertain* » (p. 6 de ses conclusions). Au contraire, le texte est parfaitement clair sur ce point et ne saurait recevoir l'interprétation qu'en propose la sa L.

Alors que le principe, établi et bien connu depuis 1968, veut qu'une entreprise relève d'une seule commission paritaire pour l'ensemble de ses activités (principe selon lequel « *l'accessoire suit le sort du principal* »), le Roi y a sciemment dérogé pour les entreprises exerçant une activité de gestion d'aéroport. Il a ainsi entendu exclure toute activité d'assistance en escale, même exercée à titre accessoire, du champ de compétence de la commission paritaire compétente pour les activités de gestion aéroportuaire, ce qui implique nécessairement l'application d'une autre commission paritaire aux activités accessoires à la gestion d'aéroport proprement dite.



35

C'est en vain que la sa L. invoque une « *distinction fictive* » (p. 5 de ses conclusions) entre ses activités d'exploitation de l'aéroport et de stockage de produits pétroliers et d'avitaillement des avions en carburant.

La cour comprend que la sa L. a toujours entendu soumettre l'ensemble de son personnel à une même commission paritaire et, partant, ne pas opérer de distinction entre ces deux activités sur ce plan. Cela ne remet toutefois nullement en cause le fait que ces activités sont, en elles-mêmes, parfaitement distinctes.

Au demeurant, les travailleurs affectés à l'activité de stockage de produits pétroliers et d'avitaillement des avions en carburant ont pu être aisément identifiés. Ils sont en effet nommément mentionnés dans le procès-verbal de constat d'infraction, sans que la sa L. n'ait formulé la moindre contestation à cet égard. La cour relève en outre que ces travailleurs doivent être titulaires d'une certification spécifique, ce qui confirme la particularité de cette activité d'avitaillement par rapport à l'activité de gestion aéroportuaire, et ce, même si la sa L. fait le choix de leur confier occasionnellement des missions relevant de cette dernière activité.

36

La sa L. indique ne pas « *apercevoir* (...) le but légitime pour lequel le Roi aurait exclu du champ d'application de la commission paritaire 315 les travailleurs occupés à l'assistance en escale exercée à titre accessoire » (page 6 de ses conclusions).

Tout d'abord, ce n'est pas parce qu'un justiciable n'aperçoit pas le but d'une réglementation qu'il peut se dispenser d'appliquer une norme réglementaire parfaitement claire.

Ensuite, cette exclusion se justifie manifestement par la volonté de transposer en droit belge l'objectif poursuivi au niveau européen d'ouvrir à la concurrence les services d'assistance en escale dans les aéroports européens. En imposant aux sociétés gestionnaires d'aéroports — lesquelles assuraient historiquement ces services — l'application de la commission paritaire propre à l'activité d'assistance en escale concernée, le Roi a entendu garantir des conditions de concurrence loyale entre l'ensemble des entreprises exerçant une même activité d'assistance en escale.

37

La cour ne peut davantage suivre la sa L. lorsqu'elle prétend que « *l'application des conventions collectives conclues au sein de la commission paritaire n°315.03 serait plus avantageux pour les travailleurs que l'application des conventions collectives de travail de la commission paritaire n°127* » (page 7 de ses conclusions).

L'Etat belge reproche à la sa L. trois infractions en lien avec l'absence d'augmentation et d'indexation des salaires. Or, ces augmentations et indexations doivent être appliquées sur



les rémunérations effectivement perçues par les travailleurs, et non sur la seule rémunération barémique. Par conséquent, même à supposer, comme le soutient la sa L., que les barèmes de rémunération seraient inférieurs au sein de la commission paritaire n° 127, c'est bien sur la base des rémunérations effectivement perçues qu'il convenait d'appliquer les augmentations et indexations prévues par cette commission paritaire.

Par ailleurs, la circonstance que, *in globo*, les conditions salariales de la commission paritaire n° 315.03 seraient ou non plus favorables à celles de la commission paritaire n° 127 — affirmation au demeurant non démontrée par la sa L. — est en tout état de cause étrangère au débat. Le rattachement à une commission paritaire doit être déterminé conformément à l'arrêté royal fixant sa compétence, étant au surplus loisible à l'employeur d'accorder aux travailleurs des avantages supérieurs à ceux prévus par les conventions collectives sectorielles.

b.2) Application des commissions paritaires n°127 (ouvriers) et n°200 (employés)

38

La sa L., en sa qualité de propriétaire des installations de stockage de carburant, relève indiscutablement du champ de compétence de la commission paritaire n° 127, laquelle vise notamment les entreprises exerçant une activité commerciale liée à « *la possession ou l'exploitation d'installations de stockage pour produits pétroliers et/ou dérivés d'une capacité volumique totale de moins de 15.000 m³, à quelque titre que ce soit* » (article 1^{er}, §2, 1,b, de l'arrêté royal du 28 mars 1975 instituant la commission paritaire pour le commerce de combustibles).

Malgré le dénomination de la commission paritaire n°127 (commission paritaire pour le *commerce* de combustible), il importe peu que la sa L. ne procède pas à proprement parler à la vente du carburant (puisque, pour rappel, elle n'est pas propriétaire de celui-ci mais uniquement des installations de stockage). Elle exerce néanmoins une activité commerciale en lien avec la possession de ces installations, en assurant, pour le compte de ses clients, le service de stockage de produits pétroliers et d'avitaillement des avions en carburant. Cette activité commerciale est expressément visée par l'arrêté royal du 28 mars 1975 instituant la commission paritaire.

Le personnel ouvrier de la sa L., affecté à l'activité de stockage de produits pétroliers et d'avitaillement des avions en carburant, relève dès lors de la commission paritaire n°127.

39

S'agissant du personnel employé affecté à cette activité de stockage de produits pétroliers et d'avitaillement des avions en carburant, il relève de la commission paritaire n°200, commission auxiliaire pour employés puisqu'il ne relève pas d'une commission paritaire particulière, ni de la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand.

b.3) Conclusion

40



Pour l'ensemble de ces motifs, toutes les infractions reprochées à la sa L. sont établies puisqu'il est établi qu'elle a fait ressortir son personnel affecté à l'activité de stockage de produits pétroliers et d'avitaillement des avions en carburant à une commission paritaire erronée.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

5.2 Délai raisonnable

41

La sa L. fait valoir que le délai raisonnable des poursuites serait dépassé. Elle soutient que son différend avec l'Etat belge remonte au 3 novembre 2011. Elle expose que « *depuis 2011, [elle] est dans une situation d'incertitude quant aux commissions paritaires auxquelles elle ressortirait* » (page 11 de ses conclusions) et souligne « *qu'entre octobre 2013 et janvier 2020, l'administration ne s'est plus manifestée* » (page 11 de ses conclusions).

5.2.1 Principes

42

L'article 6, § 1^{er}, de la Convention européenne des droits de l'Homme dispose que « *toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue (...) dans un délai raisonnable* ».

43

Le délai raisonnable est celui dans lequel une action publique exercée à charge d'une personne doit être jugée. Le point de départ pour le calcul du délai raisonnable est le moment où une personne fait l'objet d'une « *accusation* », « *c'est-à-dire lorsque l'intéressé est inculqué pour avoir commis un fait punissable ou lorsqu'il vit sous la menace de poursuites judiciaires en raison de tout autre acte d'enquête ou d'information* (...) »¹⁸.

Les procès-verbaux des inspecteurs sociaux ont uniquement pour but de constater les infractions aux dispositions pénales. Un tel procès-verbal ne constitue pas une « *accusation* » au sens de l'article 6.1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales dès lors qu'il n'entraîne pas l'inculpation de l'intéressé et ne l'oblige pas davantage à prendre des mesures pour se défendre¹⁹.

Le juge apprécie souverainement si le délai raisonnable dans lequel la personne poursuivie a le droit de voir sa cause jugée est dépassé. Il procède à cette appréciation sur toute la durée de la procédure et, à cet égard, il prend en considération les circonstances concrètes de la cause, telles que la complexité de celle-ci, l'attitude de la personne poursuivie et celle des

¹⁸ Cass., 20 mars 2000, R.G. n°S.99.0163.N ; Cass., 12 janvier 2016, R.G. n°P.15.0514.N ; Cass., 13 février 2018, R.G. n°P.17.0610.N. Tous ces arrêts sont disponibles sur www.juportal.be.

¹⁹ Cass., 20 mars 2000, R.G. n°S.99.0163.N, www.juportal.be.



autorités judiciaires, sans pouvoir se projeter plus loin qu'au moment de sa décision²⁰.

44

En matière d'amendes administratives, la cour se rallie à la jurisprudence²¹ qui considère que :

« En l'espèce, le délai raisonnable des poursuites n'a pas pris cours à la date de la notification du procès-verbal du service de contrôle, qui n'emportait pas d'inculpation. L'infraction n'a d'ailleurs pas fait l'objet de poursuites pénales par l'auditeur du travail. Le délai raisonnable a commencé à courir à la date où [l'employeur] a été invité à présenter ses moyens de défense (...). ».

45

L'article 83 du Code pénal social dispose que :

« Si la durée des poursuites par l'administration compétente dépasse le délai raisonnable, celle-ci peut se limiter à une simple déclaration de culpabilité ou infliger une amende administrative inférieure au minimum prévu par la loi. ».

5.2.2 Application en l'espèce

46

En l'espèce, le délai raisonnable des poursuites a pris cours le 12 juillet 2021, date à laquelle l'Etat belge a annoncé à la sa L. son intention de lui infliger une amende administrative et lui a proposé d'exposer ses moyens de défense.

47

La décision litigieuse a été adoptée le 12 août 2022, soit un an plus tard. Le jugement dont appel a été prononcé le 27 mars 2025 et le présent arrêt est prononcé le 26 mai 2026.

Compte tenu de la complexité de la cause et de la technicité des arguments invoqués par la sa L., la cour juge que le délai raisonnable n'a pas été dépassé.

Le jugement sera réformé sur ce point.

5.3 Choix de la sanction

48

Toutes les infractions reprochées à la sa L. sont passibles d'une sanction de niveau 2,

²⁰ Cass., 25 mars 2014, R.G. n°P.13.1855.N, www.juportal.be ; Cass., 12 janvier 2016, R.G. n°P.15.0514.N, www.juportal.be.

²¹ C. trav. Bruxelles, 21 novembre 2024, R.G. n°2023/AB/758, terralaboris.be ; voy. dans le même sens : C. trav. Bruxelles, 1^{er} mars 2012, J.T.T., 2012, p. 313 ; C. trav. Bruxelles, 13 juillet 2023, R.G. n°2022/AB/466.



constituée d'une amende administrative de 25 à 250 EUR (article 101 du Code pénal social), soit de 200 EUR à 2 000 EUR après application des décimes additionnelles.

49

L'Etat belge a retenu un concours d'infraction pour les infractions A, B et C et a fixé l'amende à la somme de 1 200 EUR par travailleur, soit un montant total de 28 800 EUR (1 200 EUR x 24 travailleurs²²).

S'agissant de l'infraction D, l'Etat belge a fixé l'amende à la somme de 200 EUR par travailleur, soit un montant total de 600 EUR (200 EUR x 3 travailleurs).

L'amende totale infligée pour les quatre infractions s'élève donc à la somme de 29 400 EUR (28 800 EUR + 600 EUR).

L'Etat belge a par ailleurs accordé à la sa L. un sursis d'un an pour 60% du montant total de l'amende en raison de l'absence d'antécédents, du changement d'administrateurs et du délai relativement important s'étant écoulé depuis la commission des infractions.

50

Contrairement à l'Etat belge, la cour estime que toutes les préventions (A, B, C et D) résultent de la manifestation successive et continue de la même intention délictueuse (rattachement à une commission paritaire erronée de l'ensemble du personnel (ouvrier et employé) affecté à l'activité d'avitaillement) entraînant l'application d'une seule peine, la plus forte, en application de l'article 65, al.1er du Code pénal.

Le jugement sera réformé sur ce point.

51

Pour apprécier le taux de l'amende administrative à appliquer à la sa L. en sanction des infractions, il sera tenu compte des éléments suivants :

- La nature et la gravité des faits ;
- Le nombre de travailleurs et la longueur de la période infractionnelle ;
- L'absence de régularisation de la situation ;
- L'absence d'antécédents judiciaires spécifiques.

La sa L. sollicite par ailleurs le maintien du sursis.

52

Ces éléments amènent la cour à retenir une seule amende administrative de 1 000 EUR par

²² L'Etat belge ne retient en effet qu'un multiplicateur de 24 à défaut de préjudice financier dans le chef de 7 travailleurs sur les 31 ouvriers affectés à l'activité de stockage de produits pétroliers et d'avitaillement des avions en carburant.



travailleur, soit une amende administrative de 24 000 EUR, assortie d'un sursis pendant un an pour ce qui excède 40% de l'amende, soit 9 600 EUR.

5.4 Dépens

53

Les dépens doivent être mis à charge de la sa L., partie succombante, en vertu de l'article 1017, alinéa 1er, du Code judiciaire.

La cour estime qu'il n'y a pas lieu de procéder à une quelconque compensation des dépens.

54

Sauf s'il existe un accord procédural sur le montant de l'indemnité de procédure ou un motif ou une demande de dérogation au montant de base de l'indemnité de procédure, il appartient au juge de déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure en appliquant les dispositions du barème des indemnités de procédure²³, et ce, même si ce montant est supérieur ou inférieur au montant postulé²⁴.

Ce faisant, le juge ne méconnaît pas le principe dispositif, le relevé des dépens visé par l'article 1021 du Code judiciaire ne constituant pas une chose demandée ou une demande au sens de l'article 1138, 2° du même Code²⁵.

55

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge concernant l'indemnité de procédure, il doit se placer, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, à la date du prononcé de la décision du premier juge²⁶.

56

En l'espèce, il s'agit d'une affaire évaluable en argent²⁷, le litige portant sur une amende administrative d'un montant de 29 400 EUR.

Dès lors, l'indemnité de procédure de base est de 3 139,53 EUR par instance.

57

La sa L. sera donc condamnée à supporter ses propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de l'Etat belge liquidés à la somme totale de 6 279,06 EUR.

²³ Cass. 13 janvier 2023, R.G. n°C.22.0158.N (traduction libre de la cour de céans), www.juportal.be.

²⁴ Cass. 15 juin 2007, R.G. n°C.05.0483.N, www.juportal.be.

²⁵ Cass. 15 juin 2007, R.G. n°C.05.0483.N, www.juportal.be.

²⁶ Cass., 1^{er} mars 2019, R.G. n°C.18.0219.N, www.juportal.be.

²⁷ Cass., 11 avril 2016, R.G. n° S.14.0052.N, www.juportal.be.



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,

Déclare les appels recevables et partiellement fondés,

Confirmant le jugement dont appel, dit pour droit que les infractions A, B, C et D sont établies,

Réformant le jugement dont appel, dit pour droit que le délai raisonnable n'a pas été dépassé,

Réformant le jugement dont appel, fixe l'amende administrative, pour les infractions A, B, C et D, à la somme de 1 000 EUR par travailleur, soit 24 000 EUR, assortie d'un sursis pendant un an pour ce qui excède 40% de l'amende, soit 9 600 EUR.

Réformant le jugement dont appel et statuant par voie d'évocation, condamne la sa L. à supporter ses propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de l'Etat belge, liquidés à la somme totale de 6 279,06 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A ■■■■■ F ■■■■■ Conseiller faisant fonction de Président,
J ■■■■■ S ■■■■■ conseiller social au titre d'employeur
P ■■■■■ L ■■■■■ Conseiller social au titre d'ouvrier
Assistés de J ■■■■■ S ■■■■■ Greffier,

Monsieur J ■■■■■ S ■■■■■ conseiller social au titre d'employeur et Monsieur F ■■■■■ L ■■■■■ Conseiller social au titre de travailleur ouvrier, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a 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.

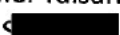



Le Greffier

Les Conseillers sociaux


Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 B de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le mardi **VINGT SIX MAI DEUX MILLE VINGT SIX**, par :

A   Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de J  S  Greffier,


Le Greffier


Le Président

