Copie
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire **2020 / 1484**
R.G. Trib. Trav. **18/495/A**
Date du prononcé **14 septembre 2020**
Numéro du rôle **2019/AL/205**
En cause de : **FONDS D'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS LICENCIES** **C/** **NI**

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 2-A

Arrêt

SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES - fermeture d'entreprises
Arrêt contradictoire
Définitif

COVER 01-00001726933-0001-0012-02-01-1

Droit du travail - contrat de travail - ouvrier - Fermeture d'entreprises - Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises - Paiement - Montant maximum – L'indemnité du chef de licenciement abusif constitue une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail au sens de l'article 24, alinéa 1er, 3° de l'arrêté royal du 23 mars 2007.

EN CAUSE :

FONDS D'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS LICENCIES EN CAS DE FERMETURE D'ENTREPRISES, BCE 0216.380.274, (en abrégé FFE), dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, Boulevard de l'Empereur, 7,
partie appelante,
comparaissant par Maître Marc LOVENIERS, avocat à 1200 BRUXELLES, boulevard Brand Whitlock, 132,

CONTRE :

Madame Y N RRN , domiciliée à du 8,
partie intimée,
représentée par madame Amélia MARTINEZ DOMINGUEZ, juriste de la CSC, munie d'une procuration.

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 25 mai 2020, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 20 mars 2019 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 2ème Chambre (R.G. 18/495/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 9 avril 2019 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 15 mai 2019 ;
- l'ordonnance rendue le 16 mai 2019, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 25 mai 2020 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 19 août 2019, 17 janvier et 6 avril 2020 ;
- les conclusions d'appel et conclusions additionnelles d'appel de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 15 novembre 2019 et 18 mars 2020 ;
- les dossiers de pièces de la partie intimée remis au greffe de la cour les 19 août 2019 et 6 avril 2020 et les dossiers de pièces de la partie appelante remis au greffe de la cour les 13 janvier et 18 mai 2020 ;

Le conseil de la partie appelante et la représentante de la partie intimée ont été entendus lors de l'audience publique du 25 mai 2020.
Monsieur Matthieu SIMON, Substitut de l'auditeur du travail de Liège délégué à l'auditorat général du travail de Liège par ordonnance du Procureur général de Liège du 8 octobre 2019 2020 a déposé son avis écrit au greffe le 25 juin 2020. Cet avis a été communiqué aux parties. Le délai pour les répliques expirait le 14 août 2020.
L'appelant a répliqué par écrit à cet avis par conclusions remises au greffe de la cour le 5 août 2020, soit dans le délai.

I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

L'intimée a été occupée par la société BRASSERIE MOSAN, en qualité de serveuse suivant un contrat à temps partiel de 20h/semaine à horaire variable du 2 au 20.7.2012, date à laquelle son employeur a mis fin au contrat pour faute grave.

L'intimée a introduit le 17.7.2013 devant le tribunal du travail une action contre la société BRASSERIE MOSAN pour obtenir :

- Une indemnité de rupture de 245,68 €.
- La rémunération de juillet 2012: 1.971,55 €
- La rémunération d'un jour férié de 49,14 €
- Une indemnité pour licenciement abusif de 6.387,58 € en vertu de l'article 63 de la loi du 3.7.1978.

Le 22.1.2014, l'employeur est déclaré en faillite. L'intimée a demandé au FFE le paiement des postes susmentionnés. Elle a également introduit une déclaration de créance pour ces mêmes postes à la curatelle. Cette créance étant contestée par le curateur en ce qui concerne le licenciement abusif, le tribunal de commerce a saisi le tribunal du travail à titre préjudiciel.

Par jugement du 22.2.2017, le Tribunal du travail a donné gain de cause à l'intimée, y compris pour l'indemnité de licenciement abusif.

Le FFE a indemnisé l'intimée de tous les postes réclamés mais a versé, en date du 17.11.2017, une somme de 4 729.31 € bruts à titre d'indemnité de licenciement abusif au lieu de la somme de 6 387,58 € bruts réclamée.

Le FFE considère en effet qu'un plafond de 6.750 € est applicable à cette indemnité et à la rémunération (en d'autres termes, 1.971,55 € et 49,14 € ont été déduits des 6.750 € au titre de rémunérations: le solde pour d'indemnité pour licenciement abusif était donc de 4.729,31 EUR), un plafond distinct étant applicable à l'indemnité de rupture.

L'intimée estimant, quant à elle, que c'est plutôt le plafond global de 25.000 € bruts qui aurait dû être appliqué à son indemnité de licenciement abusif, a introduit devant le premier juge une action contre l'appelant par requête du 14.11.2018 afin d'entendre condamner celui-ci au versement d'une somme totale de 1.658,27 € bruts à titre de solde de l'indemnité de licenciement abusif.

Lors de l'audience de plaidoirie du 20.2.2019 au tribunal, l'intimée a signalé que cette somme devait être diminuée du dividende perçu des suites de la clôture de la faillite, soit de la somme de 295.89 €.

II.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué du 20.3.2019, les premiers juges ont dit l'action recevable et fondée en condamnant le FFE au paiement d'une somme de 1658,27 € bruts à titre de solde de l'indemnité de licenciement abusif dont à déduire une somme de 295,89 € perçue à titre de dividendes.

Le jugement a été notifié en date du 22.3.2019.

III.- APPEL

Par requête reçue au greffe de la cour en date du 9.4.2019, explicitée par voie de conclusions, le FFE, partie appelante, demande à la cour de réformer le jugement critiqué et de déclarer l'action originaire de l'intimée non fondée.

La partie intimée demande la confirmation du jugement.

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

V.- APPRÉCIATION

L'article 35 de la loi du 26.6.2002 relative aux fermetures d'entreprises dispose :

« § 1er. Lorsque, en cas de fermeture d'entreprise au sens des articles 3, 4 et 5 ou en cas de reprise d'actif non soumise à la section 4 du présent chapitre, l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires envers ses travailleurs, le Fonds a également pour mission de leur payer :

1° les rémunérations dues en vertu des conventions individuelles ou collectives de travail ;

2° les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou des conventions individuelles ou collectives de travail ».

En application de l'article 35, § 1er, 2°, de la loi précitée, le Fonds a pour mission de payer l'indemnité pour licenciement abusif, due en application de l'article 63 de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail, lorsque l'employeur, déclaré en état de faillite, ne s'en est pas acquitté.

L'article 37 de la loi du 26.6.2002 dispose que le Roi peut fixer un montant maximum pour les paiements effectués par le Fonds.

L'article 24 de l'arrêté royal du 23.3.2007 portant exécution de la loi du 26.6.2002 relative aux fermetures d'entreprises énonce que :

« Le montant maximum des paiements effectués par le Fonds à chaque travailleur est fixé comme suit :

1° pour les rémunérations, pour les indemnités, à l'exception de l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail, ainsi que pour les avantages, qui sont dus au moment où le contrat de travail prend fin : 6.750 euros;

2° pour les pécules de vacances dus aux employés au moment où le contrat de travail prend fin : 4.500 euros;

3° <u>pour l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail</u>[1]: le montant obtenu en soustrayant du montant maximum, visé à l'alinéa 2, les

[1] Les termes soulignés sont repris dans la version néerlandaise comme suit: « *de opzeggingsvergoeding die uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortvloeit*".

montants des paiements effectués par le Fonds pour les rémunérations, les indemnités, les avantages et les pécules de vacances visés aux 1° et 2°.

4° (...); »

Ledit alinéa 2 fixe un montant maximum global de 25.000 € par fermeture d'entreprise pour l'ensemble des paiements effectués en application du titre IV, chapitre II, section 3, de la loi.

Il résulte de la lecture de cette disposition que :

- En règle générale, les rémunérations ainsi que toutes les autres indemnités qui sont dues au travailleur au moment où le contrat de travail prend fin sont soumises au plafond d'intervention de 6.750,00 € visé à l'article 24, al. 1er, 1° ;
- Au titre de seule exception à cette règle générale, «l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail » est, quant à elle, soumise à un autre plafond, visé à l'article 24, al. 1er, 3° et à l'article 24, al. 2.

La question soumise à la cour est de savoir si l'indemnité pour licenciement abusif, qui n'est pas visée expressément dans le texte légal, doit être considérée comme une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail - notion que le même texte légal ne définit pas - (ce qui permet un plafond supérieur et la position de l'intimée serait alors suivie) ou comme une autre indemnité reprise au n° 1 (position du FFE).

Il s'agit d'une question d'interprétation du texte légal auquel s'est déjà livré récemment Monsieur l'Avocat Général près le Cour de Cassation, Genicot, dans ses conclusions précédant l'arrêt de la cour suprême du 11.12.2017[2] :

« *1. Fermeture d'entreprise et la loi du 30 juin 1966.*

Sous l'empire de l'ancienne loi du 30 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, l'article 7 de l'arrêté royal du 6 juillet 1967[3] qui en assurait l'exécution, limitait alors l'intervention financière du Fonds à des plafonds maxima propres à chacun des multiples postes qu'il distinguait, dont notamment:

« ...

3° pour les indemnités de congé résultant de la rupture du contrat de louage de travail: [1859,5 euros][4] par mois compris dans la période servant de base au calcul de ces indemnités

... ».

---

[2] Cass. 11.12.2017, R.G. n° S.16.0026.F/1, www.juridat.

[3] En vigueur jusqu'au 31 mars 2007.

[4] Montant tel que modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 2000.

Saisie de la question d'une demande d'intervention du Fonds pour une indemnité du chef de licenciement abusif[5] non explicitement repris dans les postes énumérés par l'article 7 précité, la Cour, en son arrêt du 30 avril 1990, décida que cet article ne fixait aucun montant maximum pour le paiement d'une telle indemnité[6], en considérant à première vue implicitement qu'elle ne constituait pas une « indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail » visée au 3° de l'article 7.

2. Fermeture d'entreprise et loi du 26 juin 2002 - Comparaison.

L'article 35, § 1er, 1° et 2°, de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprise applicable à l'espèce, dispose que le Fonds a pour mission de payer 1° les rémunérations dues en vertu des conventions individuelles ou collectives de travail et 2° les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou des conventions individuelles collectives de travail lorsque l'employeur ne s'en est pas acquitté.

Son article 37 permet au Roi de fixer « un montant maximum pour les paiements effectués par le Fonds ».

C'est ainsi que l'article 24, alinéa premier, de l'arrêté Royal du 23 mars 2007, tel que remplacé par l'article 4 de l'arrêté royal du 3 août 2007, fixe désormais un plafond maximum de 6750 euros à l'intervention:

« 1° pour les rémunérations, pour les indemnités, à l'exception de l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail, ainsi que pour les avantages, qui sont dus au moment où le contrat de travail prend fin... », en sorte que (3°) l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail n'est pas soumise à un plafond propre, mais uniquement au plafond global maximal, fixé en vertu de l'alinéa 2 de l'article 24 à 25.000 euro à partir du 1er janvier 2009 par fermeture d'entreprise pour l'ensemble des paiements effectués en application du titre IV, chapitre 2, section 3 de la loi.

3. Conséquence.

Si l'on applique donc la doctrine de l'arrêt du 30 avril 1990 qui apparaissait exclure l'indemnité pour licenciement abusif du champ de l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail, elle doit donc désormais être soumise à la limitation prévue « pour les rémunérations et pour les indemnités », alors qu'au contraire, l'effet de l'interprétation qu'en donnait la Cour à cette époque revenait à la libérer de cette contrainte pour ne la soumettre, de façon plus favorable travailleur, qu'au plafond global maximum.

Une interprétation stricte du texte à la lumière de cet arrêt conduit à reconnaître que les juges d'appel qui décident que l'indemnité de licenciement abusif due au

[5] Visé par l'ancien article 63, de la loi du 3 juillet 1978.

[6] Cass. 30 avril 1990, RG 7036, Pas. 1990, n° 513.

défendeur est une indemnité de congé au sens de l'article 24, alinéa 1er, 3°, précité, violeraient cette disposition, conformément à ce que soutient le moyen.

Mais la nouvelle formulation des distinctions des postes à indemniser par le Fonds tels que repris par les arrêtés d'exécution de la loi du 26 juin 2002, est-elle réellement de nature à justifier une pareille restriction? En augmentant le plafond pour les indemnités de congé résultant de la rupture du contrat de travail le législateur de 2007 a-t-il voulu en exclure l'indemnité de licenciement abusif au vu de sa qualification par l'arrêt du 30 avril 1990, ou n'a-t-il au contraire eu que l'intention de lui maintenir le bénéfice que cette interprétation avait précisément pour effet de lui réserver?

4. Appréciation.

Tout d'abord relevons que la motivation de l'arrêt du 30 avril 1990 se borne à considérer que « ... le texte de l'article 7 de l'arrêté royal du 6 juillet 1967, modifié par l'arrêté royal du 3 décembre 1975, applicable en l'espèce, ne fixe aucun montant maximum pour le paiement d'une indemnité du chef de licenciement abusif dû en vertu de la loi », sans explicitement développer les motifs pour lesquels la nature de cette indemnité ne correspondait pas à celles pour lesquelles l'intervention du Fonds est limitée à un montant maximum. La détermination première de cet arrêt n'était-elle dès lors pas, dans le contexte des impératifs de cette loi, avant tout de retenir que l'indemnité pour licenciement abusif devait échapper à un tel plafond plutôt que d'arrêter clairement une position sur la nature de cette indemnité, même si cela pouvait s'en déduire implicitement?

Cette approche peut se justifier au regard du texte de l'article 24 du nouvel l'arrêté royal du 23 mars 2007 qui reproduisait initialement[7] les mêmes dispositions que celles de l'article 7 de l'arrêté royal 1967, sans qu'il puisse dès lors s'en déduire que le législateur, au courant de la portée des effets de la règle déduite de l'arrêt précité de la Cour du 30 avril 1990 sur les indemnités de licenciement abusif, ait manifesté l'intention de modifier la portée de l'intervention du Fonds à leur égard, d'autant plus que la loi de 2002 n'avait d'autre but que de coordonner la législation sur la fermeture d'entreprise[8], sans avoir pour objet de modifier expressément la portée qu'elle semblait bien avoir acquise selon l'interprétation jurisprudentielle qui en avait été faite.

Le texte actuel de l'article 24, inséré par arrêté royal du 3 août 2007, résulte de l'avis du Comité de gestion du Fonds, dont le Conseil national du travail en approuve et rapporte les termes comme suit:

« le calcul des indemnités contractuelles est simplifié et les plafonds sont revus comme suit: un premier plafond de 6750 euro pour les arriérés de salaires et pour toutes les indemnités à l'exception des indemnités de préavis et de rupture; un deuxième plafond de 4500 euro pour les pécules de vacances; un troisième montant variable pour l'indemnité de préavis ou de transition, limité au plafond global ».[9] Certes, l'exception à la

---

[7] V. notamment Code Larcier, complément 2007, II (1er juillet 2007).
[8] Exposé des motifs, Ch., Doc. Parl., 2001-2002, n° 50 - 1687/001, et Pasin. 26 juin 2002, p. 1985.
[9] Avis du Conseil national du travail n° 1591 du 30 janvier 2007.

règle du premier plafond précité ne vise que « les indemnités de préavis et de rupture, » et ne semble donc pas correspondre à la notion plus large des indemnités de congé résultant de la rupture du contrat de travail de l'article 24 modifié, mais rien ne transpire de la volonté de modifier la règle acquise sous l'empire de l'ancienne législation de n'appliquer à l'intervention pour les indemnités de licenciement abusif d'autre plafond que le plafond global maximum.

Dès lors que l'indemnité pour licenciement abusif prévu à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 avait précisément pour objet d'assurer une protection particulière de stabilité d'emploi pour les ouvriers engagés pour une durée indéterminée, ne serait-il pas quelque peu paradoxal à défaut à tout le moins de la volonté expresse du législateur dans le sens contraire, d'en réduire la portée en lui appliquant un plafond limité d'intervention du Fonds, limite qui ne serait cependant pas d'application pour les indemnités de préavis.

D'autant plus que dans son attendu B.5.2., l'arrêt du 30 juin 2016[10](9) de la Cour constitutionnelle qui déclare inconstitutionnel l'article 63 de la loi du 3 juin 1978, rappelle à cette occasion et en se référant explicitement à ses précédents arrêts des 21 juin 2001 n° 84/2001 et 7 juillet 2011 n°125/2011, que « le régime de l'article 63 de la loi relative au contrat de travail, qui vise à protéger les seuls ouvriers, avait été instauré par le législateur dans un souci de compenser une autre différence de traitement, qui concernait les délais de préavis et favorisait les employés ».

Il n'y a dès lors à mon sens pas d'inconséquence à considérer désormais que les indemnités compensatoires de préavis et de licenciement abusif puissent constituer des « indemnités de congé résultant de la rupture de contrat de travail ».

En décidant dès lors que l'indemnité de licenciement abusif due au défendeur est une indemnité de congés au sens de l'article 24, alinéa 1er, 3° de l'arrêté royal du 23 mars 2007, l'arrêt attaqué m'apparaît avoir pu légalement justifier sa décision.

Le moyen, qui soutient le contraire, manque donc en droit.

Conclusion.

Je conclus au rejet. »

Par ledit arrêt du 11.12.2017, la Cour de cassation a également interprété le texte suivant celle du Ministère Public en jugeant que:

«Conformément à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, c'est-à-dire qui le licencie pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois.

L'indemnité de licenciement abusif prévue par cette disposition fait partie des indemnités et avantages visés à l'article 35, § 1er, 2°, de la loi du 26 juin 2002 qui doivent être payés par le demandeur lorsque, en cas de fermeture d'entreprise, l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations.

[10] C. const. 30 juin 2016, rôle 6211, arrêt n° 101/2016.

Contribuant à la protection contre le licenciement des ouvriers engagés pour une durée indéterminée, elle constitue une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail au sens de l'article 24, alinéa 1er, 3°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007.

Le moyen, qui soutient le contraire, manque en droit. »

La Cour de cassation s'est ainsi également clairement positionnée et son interprétation ne souffre pas de doute.

Ces raisonnements et motivations et l'interprétation qui en résulte sont clairs et convaincants et la cour de céans les fait siens.

Les moyens invoqués par le FFE pour s'en écarter n'ébranlent pas la position de la cour.

La cour dit ainsi pour droit que l'indemnité pour licenciement abusif due à l'intimée constitue une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail au sens de l'article 24, alinéa 1er, 3°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007.

L'appel n'est pas fondé.

•
• •

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, l'appelant est condamné aux dépens.

PAR CES MOTIFS, et ceux, non contraires des premiers juges,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

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

Vu l'avis écrit du ministère public auquel la partie appelante a répliqué par écrit.

Reçoit l'appel mais le dit non fondé.

Confirme le jugement dont appel.

Compte tenu du solde d'indemnité pour licenciement abusif réclamé et du dividende net déjà perçu, à savoir 1.658,27 € brut, sous déduction de 295,89 € net, condamne le FFE à payer à l'intimée un montant de 1.187,93 € brut, soit 870,16 € net.

Condamne le FFE aux dépens d'appel, non liquidés.

Condamne le FFE à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 20,00 € (article 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Messieurs

Heiner BARTH, Président,
Luc DOEMER, Conseiller social au titre d'employeur,
Mohammed MOUZOURI, Conseiller social au titre d'ouvrier,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous excepté Monsieur Luc DOEMER, Conseiller social au titre d'employeur, qui se trouve dans l'impossibilité de le faire conformément à l'article 785, alinéa 1er du Code judiciaire,

le Greffier, le conseiller social, le Président,

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la Chambre 2-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le quatorze septembre deux mille vingt,
par Madame Katrin STANGHERLIN, conseillère faisant fonction de présidente, désignée à cette fin par ordonnance du Premier Président conformément à l'article 782bis du Code judiciaire pour remplacer Monsieur Heiner BARTH, Président, légitimement empêché,

assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier, la Présidente,