



### Expédition

Délivrée à  
Pour la partie

le  
€  
JGR

Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>19/117/A</b>
Date du prononcé <b>31 janvier 2022</b>
Numéro du rôle <b>2020/AL/530</b>
En cause de : <b>FONDS D'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS LICENCIES C/ S.</b>

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 2-A

## Arrêt

SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES - fermeture  
d'entreprises

Arrêt contradictoire

Définitif

\* Sécurité sociale – fonds de fermeture des entreprises – contrats  
restrictifs – champ d'application

**EN CAUSE :**

**LE FONDS D'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS LICENCIES EN CAS DE FERMETURE D'ENTREPRISES**, en abrégé le FFE, BCE 0216.380.274, dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, Boulevard de l'Empereur, 7,  
ci-après « le fonds », partie appelante,  
comparaissant par Maître Marc LOVENIERS, avocat à 1200 WOLUWE-SAINT-LAMBERT, Bd. Brand Whitlock 132

**CONTRE :**

**Monsieur S.**,

ci-après M. S., partie intimée,  
comparaissant par Maître Lucie REYNKENS qui substitue Maître Stéphane ROBIDA, avocat à 4100 BONCELLES, Route du Condroz 61-63

•

• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 08 novembre 2021, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 10 novembre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 8ème Chambre (R.G. 19/117/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 04 décembre 2020 et notifiée à l'intimée le 7 décembre 2020 par pli judiciaire ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe de la Cour le 10 décembre 2020;

- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 20 janvier 2021 et notifiée par plis simples aux conseils des parties le 22 janvier 2021, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 2-A du 8 novembre 2021 ;

- les conclusions d'appel, les conclusions additionnelles et les conclusions de synthèse de l'intimée remises au greffe respectivement de la Cour les 19 février 2021, 30 juin 2021 et 6 septembre 2021;

- les conclusions et les conclusions de synthèse de l'appelante remises au greffe de la Cour respectivement les 28 avril 2021 et 30 juillet 2021;

- le dossier de l'intimée remis au greffe de la Cour le 6 septembre 2021 et celui de l'appelante le 27 octobre 2021;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 8 novembre 2021.

Vu l'avis écrit du ministère public rédigé par Monsieur Matthieu SIMON, Substitut général délégué, déposé au greffe de la Cour le 6 décembre 2021 et communiqué aux avocats des parties le 6 décembre 2021.

Vu les conclusions en répliques de l'intimée remises au greffe de la Cour le 10 janvier 2022.

•  
• •

## **I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE**

Le litige porte sur le droit de M. S. à obtenir paiement d'une indemnité de rupture par le Fonds de fermeture des entreprises dans le cadre de la faillite de son ancien employeur.

M. S. a travaillé du 1<sup>er</sup> mai 2014 au 16 octobre 2017 à raison de 32 heures par semaine en qualité de garçon de salle pour une société déclarée en faillite par un jugement du 16 octobre 2017.

Il a introduit auprès du curateur une déclaration de créance comportant d'une part divers postes de rémunération (salaire du mois d'octobre 2017, prime du dimanche, frais de déplacement, prime de fin d'année et éco—chèques de 2014 à 2017) pour un montant de 3.147,64 € et une indemnité de rupture de 13 semaines de 6.241,77 €, soit un total de 9.389,41€ bruts.

Le 2 novembre 2017, M. S. a introduit au FFE une demande d'indemnisation contresignée par le curateur pour ces mêmes postes et montants.

Le 20 novembre 2017, il a été engagé en qualité de garçon de salle dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à raison de 22 heures par semaine par une société l'Y. C. (ayant son siège social à la même adresse que l'employeur failli).

Le 4 juillet 2018, le contrat de travail de M. S. a pris fin pour force majeure médicale.

Le 12 juillet 2018, le comité de gestion du FFE a décidé que la société faillie avait fait l'objet d'une reprise par la société l'Y. C.

Le dossier comporte deux décomptes, l'un du 27 juillet 2018 (chez M. S.) et l'autre du 10 août 2018 (dans les pièces du FFE), qui ont semble-t-il donné lieu à deux paiements. Toujours est-il que les parties s'accordent pour dire que M. S. s'est vu octroyer une part des 3.147,64 € réclamés à titre de rémunération et que ce volet n'est pas litigieux.

Ce qui l'est par contre, c'est que le FFE a octroyé à M. S. non pas une indemnité de rupture de 6.241,77 € bruts comme il le demandait, mais une indemnité de transition d'un montant de 1.489,54 € bruts.

Le syndicat de M. S. a immédiatement réagi, en soulevant que le nouveau contrat de M. S. ne portait que sur 22h/semaine, au lieu de 32h/semaine précédemment et qu'on était face à un « contrat restrictif » justifiant le versement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le FFE a estimé que la théorie des contrats n'était pas applicable, faute pour M. S. d'être passé d'un temps plein à un temps partiel.

Un nouvel échange n'a pas fait évoluer la position des parties et par une requête du 10 janvier 2019, M. S. a saisi le Tribunal du travail de Liège, division Liège, de sa demande de bénéficier de l'indemnité de rupture. Il a demandé de condamner le Fonds à lui verser à ce titre la somme de 6.241,77 € à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis la requête introductive d'instance jusqu'à complet paiement. Il postulait également la condamnation du Fonds à lui payer les « droits de greffe » de 20 € et une indemnité de procédure de 1.080 €.

Par son jugement du 10 novembre 2020, le Tribunal a déclaré la demande recevable et fondée et a condamné le FFE à verser une indemnité de rupture de 6.241,77 € bruts sous déduction de l'indemnité de transition déjà versée, à majorer des intérêts judiciaires depuis le 10 janvier 2019 jusqu'à complet paiement. Il a rejeté la demande d'exécution provisoire et condamné l'ONEm au dépens.

## **II. OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES**

### **II.1. Demande et argumentation du FFE**

Le FFE considère que l'interprétation très extensive de la théorie des contrats restrictifs à laquelle le Tribunal s'est adonné repose sur une mauvaise lecture de l'arrêt de la Cour de cassation du 5 mai 1997 et méconnaît le caractère d'ordre public des dispositions légales applicables. Il reproche également au jugement qui valorise une diminution du temps de travail d'être contraire à la sécurité juridique et à la volonté du législateur.

Le FFE est également d'avis qu'il y a lieu d'appliquer les indemnités de procédure réduites et non celles de droit commun.

Il demande de déclarer son appel recevable et fondé, de réformer le jugement entrepris, de dire pour droit que M. S. n'a pas droit à l'indemnité de rupture à sa charge et de stater ce que de droit quant aux dépens, étant entendu que l'indemnité de procédure doit être fixée à 245,23 € en première instance et à 326,95 € en appel.

## **II.2. Demande et argumentation de l'intimé**

M. S. estime que la théorie des contrats restrictifs doit trouver à s'appliquer non seulement lorsqu'un travailleur repris après faillite passe d'un contrat à durée indéterminée à un contrat à durée déterminée, mais aussi lorsqu'il passe d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel ou encore, comme dans le cas présent, d'un contrat à temps partiel à une autre contrat à temps partiel comptant moins d'heures.

Il demande de dire l'appel recevable mais non fondé, de confirmer le jugement dont appel, de condamner le FFE à lui verser la somme de 6.241,77 € bruts à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 10 janvier 2019 jusqu'à complet paiement, et enfin de condamner le FFE aux dépens liquidés à 1.080 € d'indemnité de procédure d'instance, 20 € de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne et 1.170 € d'indemnité de procédure d'appel.

## **III. LA POSITION DU MINISTERE PUBLIC**

Le ministère public a déposé un avis particulièrement circonstancié qui a examiné les circonstances ayant donné lieu à l'arrêt de cassation du 17 mai 1990 et passé en revue la jurisprudence postérieure. Il est arrivé à la conclusion que la théorie des contrats restrictifs ne pouvait trouver à s'appliquer dans le cas de M. S., son champ d'application étant limité aux hypothèses où le travailleur perd le bénéfice de l'ancienneté acquise auprès de l'employeur failli.

Il est d'avis qu'il y a lieu de réformer le jugement entrepris et que M. S. n'a pas droit à l'indemnité de rupture à charge du FFE.

## **IV. LA DECISION DE LA COUR**

### **IV. 1. Recevabilité de l'appel**

Le jugement du 10 novembre 2020 a été notifié le 13 novembre 2020 (date du cachet de la poste). L'appel du 4 décembre 2020 a été introduit dans le délai légal. Les autres conditions de recevabilité sont réunies. L'appel est recevable.

### **IV.2. Fondement**

#### *Cadre général*

En vertu de l'article 35 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprise, le Fonds est chargé dans diverses hypothèses de fermeture d'entreprise ou de reprise du personnel de pallier les défaillances de l'ancien employeur qui ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires.

C'est à ce titre que le Fonds a été sollicité par M. S. pour bénéficier d'une indemnité de rupture, transformée par le fonds en indemnité de transition.

Plus précisément, il incombe au Fonds, en cas de fermeture d'entreprise ou en cas de reprise d'actif non soumise à la section 4 du chapitre concerné (section consacrée à l'indemnité de transition), si l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires envers ses travailleurs, de payer tant les rémunérations dues en vertu des conventions individuelles ou collectives de travail que les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou des conventions individuelles ou collectives de travail (parmi lesquelles on compte les indemnités de rupture).

Par ailleurs, en cas de reprise d'actif soumise aux dispositions de la section 4 du chapitre concerné, le Fonds est tenu de payer les mêmes obligations pécuniaires aux travailleurs non repris, lorsque l'ancien employeur manque à ses devoirs. Le Fonds est également tenu de payer au travailleur (par hypothèse réengagé) qui a droit à *l'indemnité de transition* les mêmes obligations pécuniaires (rémunérations dues en vertu des conventions individuelles ou collectives de travail d'une part, les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou des conventions individuelles ou collectives de travail d'autre part), à *l'exception de l'indemnité de rupture*, lorsque l'ancien employeur ne respecte pas ses obligations à l'égard de ses travailleurs.

Dans leur version applicable au litige, les dispositions de la section 4 s'énonçaient comme suit :

Art. 41. Dès que les conditions fixées à l'article 12 sont remplies, les travailleurs dont l'activité a été interrompue à la suite de la faillite et qui ont été réengagés par l'employeur qui a effectué une reprise de l'actif ont droit à une indemnité de transition à charge du Fonds pour la période qui prend cours à la date de l'interruption de leur activité consécutive à l'interruption totale ou partielle de l'activité de l'entreprise et qui prend fin le jour de l'engagement par le nouvel employeur.

Art. 42. Pour avoir droit à l'indemnité de transition, les travailleurs doivent :

1° soit être liés par un contrat de travail ou d'apprentissage à la date de la faillite, soit avoir été licenciés au cours du mois précédant cette date et avoir droit à une indemnité de rupture qui n'a pas été payée en totalité à cette date;

2° et avoir conclu un contrat de travail ou d'apprentissage, après la faillite, avec l'employeur qui a effectué la reprise de l'actif :

- soit avant que la reprise d'actif n'ait lieu;
- soit au moment de la reprise d'actif;
- soit dans un délai supplémentaire de six mois suivant la reprise de l'actif.

(...)

Art. 43. L'indemnité de transition n'est pas due pour les périodes couvertes par une indemnité de rupture payée par ou pour le compte de l'employeur, du curateur, du liquidateur ou d'un Fonds de sécurité d'existence.

En cas de paiement partiel de l'indemnité de rupture, le travailleur ne peut faire valoir son droit à l'indemnité de transition que pour la période qui dépasse celle couverte par cette indemnité.

Art. 44. § 1er. L'indemnité de transition n'est pas due lorsque, après avoir été engagé par l'employeur qui a effectué la reprise de l'actif, dans les liens d'un contrat de travail comportant une clause d'essai, le travailleur est licencié ou démissionne durant cette période d'essai.

§ 2. L'indemnité de transition n'est pas d'avantage due pour:

1° les périodes couvertes par une rémunération ou une indemnité due pendant la période d'interruption totale ou partielle de l'activité de l'entreprise ou pendant une partie de celle-ci;

2° les périodes couvertes par des allocations de sécurité sociale assimilées par le Roi à une rémunération ou une indemnité lorsque le travailleur est lié par un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage pendant la période d'interruption totale ou partielle de l'activité de l'entreprise ou pendant une partie de celle-ci.



(...)

Art. 46. § 1er. L'indemnité de transition est égale à la rémunération brute dont le travailleur bénéficie au moment de l'interruption de l'activité, plafonnée à un montant fixé par le Roi.

(...)

Il se déduit des dispositions pertinentes que l'indemnité de rupture *à charge du FFE* et l'indemnité de transition sont alternatives et non cumulatives. Un travailleur peut bénéficier soit d'une indemnité de rupture, soit d'une indemnité de transition, soit d'un panachage des deux dans le temps *à charge du FFE*, mais jamais des deux pour la même période. Comme le souligne à juste titre le ministère public, il reste loisible au travailleur, de façon très théorique, de réclamer l'indemnité de rupture au curateur de l'employeur failli<sup>1</sup>, en espérant que les actifs permettent de faire face à cette demande, tandis que seul le FFE est débiteur de l'indemnité de transition. Dans le cas de M. S., il ressort implicitement du dossier que le curateur n'a pas versé l'indemnité de rupture.

Par ailleurs, l'article 42 n'impose aucun seuil minimal en termes de durée, de volume horaire ou de salaire du contrat conclu après la faillite avec l'employeur qui a effectué la reprise de l'actif.

Les règles contenues dans la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprise doivent être combinées avec celles fixées par les partenaires sociaux dans une convention collective de travail célèbre.

En effet, l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 32*bis* 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 32*bis*) énonce que cette convention vise à garantir notamment le maintien des droits des travailleurs dans tous les cas de changement d'employeur du fait du transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.

La CCT n°32*bis* constitue la transposition en droit belge de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 (modifiant la directive 77/187/CEE).

L'article 7 de la convention collective de travail belge énonce le principe de transfert de plein droit des contrats de travail en indiquant que les droits et obligations qui résultent pour le

---

<sup>1</sup> Cass., 17 septembre 1990, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

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.

Plus précisément encore, l'article 14 de la CCT 32bis ajoute en outre que l'ancienneté acquise par le travailleur en raison de ses prestations de travail chez l'ancien employeur, de même que la période éventuelle d'interruption d'activité du travailleur précédant son nouvel engagement, à la suite de la faillite, sont prises en considération pour la détermination du délai ou de l'indemnité de préavis.

Il en découle que, à supposer les conditions d'un transfert conventionnel d'entreprises réunies, le travailleur licencié dans le cadre de la faillite et réengagé par l'employeur ayant opéré une reprise d'actif bénéficiera, dans l'hypothèse d'un nouveau licenciement, des avantages (durée du préavis, hauteur de l'indemnité) liés à une ancienneté cumulée.

Les parties s'accordent pour dire qu'on est bien face à une reprise d'actif au sens de l'article 12 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprise et que la CCT 32bis est applicable, mais s'opposent sur la question de savoir si M. S. a été « réengagé » par l'employeur qui a effectué une reprise de l'actif.

### *Théorie des contrats restrictifs*

La question en jeu dans le présent litige est de savoir si n'importe quel contrat de travail conclu après la faillite avec le repreneur permet de considérer que les conditions de l'article 42, 2° de la loi du 26 juin 2002 sont réunies.

Force est de constater que la loi ne soumet pas le nouveau contrat à une condition de volume horaire ou de salaire minimum.

M. S. se prévaut d'un courant de jurisprudence reposant sur un arrêt de la Cour de cassation du 5 mai 1997<sup>2</sup>, dont les parties conviennent qu'il est transposable à la loi du 26 juin 2002 et s'applique au litige et dont il convient de citer un large extrait :

« Attendu que l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective précitée<sup>3</sup> prévoit que l'ancienneté acquise par le travailleur en raison de ses prestations de travail chez

---

<sup>2</sup> Cass., 5 mai 1997, [www.juportal.be](http://www.juportal.be). Cet arrêt est très bien contextualisé par le ministère public aux pages 5 et 6 de son avis écrit auxquelles la Cour renvoie.

<sup>3</sup> Il s'agit de la CCT 32bis.

l'ancien employeur, de même que la période éventuelle d'interruption d'activité du travailleur précédant son nouvel engagement, à la suite de la faillite ou du concordat, sont prises en considération pour la détermination du délai ou de l'indemnité de préavis;

Attendu qu'il ressort de l'exposé des motifs du projet de la loi du 12 avril 1985<sup>4</sup> que le législateur n'a exclu du droit à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité de rupture prévues par les lois du 28 juin 1966 et du 30 juin 1967, le travailleur admis au bénéfice de l'indemnité de transition que parce que, en vertu de la convention collective précitée, ce travailleur bénéficiait chez son nouvel employeur du maintien intégral de son ancienneté de service et avait perçu l'indemnité de transition pendant la période d'interruption du travail;

Attendu qu'il en résulte que dans la loi du 12 avril 1985, le législateur n'a pu avoir en vue que la situation du travailleur qui, engagé par contrat à durée indéterminée par son nouvel employeur, peut faire valoir à l'égard de celui-ci, pour le calcul de son préavis ou de l'indemnité de rupture, l'ancienneté acquise chez son précédent employeur;

Qu'en considérant que le défendeur ne peut prétendre à l'indemnité de transition parce qu'il a été repris sous contrat à durée déterminée et que l'exclusion du droit à l'indemnité de rupture, à charge du Fonds, prévue à l'article 2, alinéa 4, de la loi du 30 juin 1967 ne lui est, dès lors, pas applicable, l'arrêt justifie légalement sa décision »

Cet arrêt, qui repose sur une analyse de l'objectif poursuivi par le législateur de ne pas perdre le bénéfice de l'ancienneté acquise auprès de l'employeur failli, convainc notre Cour mais ne peut être étendu à l'infini.

Si, malgré l'évolution des termes légaux (« être repris » sous l'empire de la loi du 12 avril 1985, « être réengagé » ou « avoir conclu un contrat de travail » actuellement), il peut fonder une interprétation du champ d'application de l'article 42, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° permettant de considérer qu'il ne s'applique qu'aux travailleurs ayant conclu un contrat de travail à durée indéterminée car seul un tel contrat permet de garder les fruits de l'ancienneté

---

<sup>4</sup> En vertu de l'article 5 de cette loi du 12 avril 1985 chargeant le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises du paiement d'une indemnité de transition, pour avoir droit à l'indemnité de transition, les travailleurs doivent:

1° soit être liés par un contrat de travail ou d'apprentissage à la date de la faillite ou du concordat judiciaire par abandon d'actif, soit avoir été licenciés au cours du mois précédant cette date et avoir droit à une indemnité de rupture qui n'ait pas été payée en tout ou en partie à cette date;

2° être repris au moment de la reprise de l'actif ou dans un délai supplémentaire de six mois suivant celle-ci.

précédemment engrangée, la Cour ne peut se rallier à la thèse selon laquelle n'importe quel contrat moins favorable conclu avec le repreneur permettrait d'exclure le travailleur du bénéfice de l'indemnité de transition pour lui octroyer une indemnité de rupture à charge du FFE<sup>5</sup>. La rare jurisprudence relative à la question ne va d'ailleurs pas dans le sens souhaité par M. S.<sup>6</sup>

Si la CCT 32bis garantit le maintien de l'ancienneté précédemment acquise auprès de l'employeur failli, elle n'offre aucune garantie en termes de volume horaire. Quant à l'article 42 de la loi du 26 juin 2002, il ne fixe aucune condition au contrat nouvellement conclu et seule une interprétation téléologique dont l'audace doit être applaudie permet de retirer de son champ d'application les contrats à durée déterminée.

En l'espèce, M. S. avait conservé le bénéfice de l'ancienneté acquise sous l'empire de son contrat avec la société faillie. La Cour observe au demeurant que M. S. ne soutient même pas que le régime de 22h/semaine au lieu de 32h/semaine lui aurait été imposé dans le cadre d'une négociation où il était la partie faible.

Le constat de l'inapplicabilité de la théorie des contrats restrictifs ne clôt toutefois pas nécessairement le débat.

Quelques mois après son réengagement, M. S. a vu son contrat s'achever pour force majeure médicale. Si le dossier ne contient pas de détails à cet égard, on peut supposer que le contrat a été rompu sans préavis ni indemnité de rupture. A supposer que tel soit le cas (et il serait utile que M. S. documente la Cour à cet égard), cela impliquerait que dans les faits, M. S. n'ait tiré aucun bénéfice de la transposition de son ancienneté acquise auprès de l'employeur failli, qui reste lettre morte. Ceci rend d'autant plus crucial pour lui de pouvoir bénéficier d'une indemnité de rupture au bénéfice du FFE plutôt que d'une indemnité de

---

<sup>5</sup> A cet égard, il semble que le FFE ait une position plus souple puisque la note du 20 mai 1999 déposée en pièce 12 de son dossier révèle que la position suivante a été adoptée : « Le FFE continue de considérer comme repris les travailleurs qui bénéficiaient, avant la reprise d'un contrat à durée indéterminée et qui sont repris soit à durée déterminée, soit à temps partiel. Mais si après un an d'occupation, ces travailleurs peuvent prouver qu'ils sont toujours occupés dans les liens du même contrat à temps partiel ou à durée déterminée, le FFE sous réserve de l'application de l'article 15 de la CCT 32bis, reverra son intervention et leur paiera l'indemnité de préavis et éventuellement l'indemnité de fermeture ». Si cette position du FFE est avantageuse pour les travailleurs réengagés à temps partiel, la condition de maintien durant une année a été mise en cause par une jurisprudence (Trib. trav. Brabant wallon (div. Nivelles), 15 mars 2018, R.G. 15/1.450/A, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)).

<sup>6</sup> Ainsi, le Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, a refusé d'appliquer la théorie des contrats restrictifs à un travailleur engagé par le repreneur sans offrir les mêmes conditions de travail en termes de rémunération et le libellé de fonction (Trib. Trav. Hainaut (div. Binche), 9 décembre 2020, R.G. 19/13/A, inédit). De même, un arrêt de notre Cour autrement composée a affirmé, à juste titre, que la diminution de la rémunération était indifférente et compatible avec la notion de reprise du travailleur. (C. trav. Liège, 15 septembre 1999, R.G. 26.632/97).

transition. A l'inverse, il faut toutefois concéder que la situation aurait été identique s'il était resté au service de celui-ci en l'absence de faillite

En outre, quand bien même M. S. aurait été licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, et même en conservant le bénéfice d'une ancienneté incluant l'occupation pour l'employeur failli, celle-ci aurait été calculée sur base d'un salaire moindre, lui-même justifié par un volume horaire moindre.

Certes, comme la Cour vient de le décider, dans l'état actuel de la loi et de la jurisprudence, M. S. ne peut se prévaloir de la question des contrats restrictifs pour réclamer une indemnité de rupture au FFE plutôt qu'une indemnité de transition.

Toute autre est la question de savoir si l'article 42 de la loi du 26 juin 2002 (ou toute autre disposition légale), tel qu'interprété à la lumière de la jurisprudence de la Cour de cassation ne serait pas discriminatoire parce qu'il crée une différence de traitement entre d'une part les travailleurs qui passent d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel et qui peuvent en conséquence se prévaloir de la théorie des contrats restrictifs et donc bénéficier d'une indemnité de rupture plus avantageuse à charge du FFE, et d'autre part les travailleurs qui voient leur régime de travail altéré (volume horaire ou salaire moindre) sans pouvoir se prévaloir de cette théorie alors qu'ils sont dans une situation factuelle très proche.

La Cour croit utile d'interroger les parties sur la pertinence d'une question préjudicielle. Dès lors qu'il y a fort à parier qu'au moins l'une d'entre elle sera portée à la juger utile, la Cour invite les parties à formuler une telle question.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

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,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- Dit l'appel recevable,

- Avant de statuer plus avant, ordonne en application des articles 774 et 775 du Code judiciaire, la réouverture de débats pour permettre aux parties de mettre le dossier en état concernant la pertinence et la formulation d'une question préjudicielle,
- Dit que le FFE déposera et communiquera ses éventuelles conclusions d'après réouverture des débats et communiquera ses éventuelles pièces au plus tard le 10 mars 2022
- Dit que M. S. déposera et communiquera ses éventuelles conclusions après réouverture des débats et communiquera ses éventuelles pièces au plus tard le 11 avril 2022
- L'affaire sera à nouveau plaidée à l'audience de la chambre 2-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, du 9 mai 2022 à 14.30 heures pour 30 minutes de plaidoiries, siégeant salle C.O.B., au rez-de-chaussée de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 Liège, place Saint-Lambert, 30, à moins que les aménagements dus à la pandémie de Covid n'imposent que cette audience se tienne ailleurs, comme par exemple à la salle Drion, au 4<sup>ème</sup> étage du même bâtiment.

Réserve à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Mesdames, Monsieur

Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,  
Coralie VERELLEN, Conseiller social au titre d'employeur,  
Gérard LOYENS, Conseiller social au titre d'employé,  
qui ont participé aux débats de la cause,  
assistés de Lionel DESCAMPS, greffier,  
lesquels signent ci-dessous, excepté Madame Coralie VERELLEN qui se trouve dans l'impossibilité de le faire conformément à l'article 785 alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire,

le Greffier,

le Conseiller social,

la Présidente,

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 trente et un janvier deux mille vingt-deux, par Madame Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente, assistée de Lionel DESCAMPS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,