



Numéro du répertoire 2024 /
R.G. Trib. Trav. 20/3302/A
Date du prononcé 12 mars 2024
Numéro du rôle 2023/AL/171
En cause de : G SA C/ EL M M

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 B

Arrêt

* contrat de travail – condition résolutoire (article 32 de la loi du 3 juillet 1978, articles (ancien) 1234 du Code civil et (nouvel) 5.244 du Code civil) – réalisation de la condition

EN CAUSE :

G SA

partie appelante, ci-après dénommée la sa G.,
ayant pour conseil Maître Stéphanie DE RIDDER, avocat à 1200 WOLUWE-SAINT-LAMBERT,
bd Brand Whitlock 87/10, et ayant comparu par Maître Charlotte D'HERCKERS,

CONTRE :

Monsieur M EL M

partie intimée, ci-après dénommée Monsieur El M.,
ayant comparu par son conseil Maître Stéphane ROBIDA, avocat à 4100 BONCELLES, route
du Condroz 61-63.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 13 février 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 21 novembre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4^e Chambre (R.G. 20/3302/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 29 mars 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 4 avril 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26 avril 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 26 avril 2023 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 13 février 2024 ;
- les conclusions principales d'appel de Monsieur E., remises au greffe le 26 juin 2023 ; son dossier de pièces, remis le 8 février 2024 ;
- les conclusions principales d'appel de la sa G., remises au greffe le 26 septembre 2023 ; son dossier de pièces, remis le 9 février 2024.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 13 février 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I LES FAITS

1

La sa G. est une société active dans le domaine du recrutement, du service et de la consultance dans les secteurs de l'informatique, de l'ingénierie et des sciences de la vie.

Une partie de ses activités consiste à assister ses clients dans le recrutement de leur personnel, en sélectionnant des candidats travailleurs en vue de leur engagement par le client lui-même. En parallèle, la sa G. occupe également du personnel afin de fournir des services de sous-traitance à ses clients. Dans cette hypothèse, la sa G. reste l'employeur du travailleur, qui effectue une mission de consultance auprès du client de la sa G.

2

La sa G. expose qu'elle est en relation commerciale avec la sa F., qui fait partie du groupe E., depuis 2016.

La sa G. et la sa F. sont liées par les conditions générales de sous-traitance du groupe E. (pièce 1 du dossier de la société). Ces conditions générales, correspondent au contrat cadre qui lie les parties et qui est complété à chaque mission d'une convention de prestation de services particulière. Elles prévoient notamment les éléments suivants :

- « la convention [de sous-traitance] est conclue lorsque le donneur d'ordre officiel a accepté, par écrit, l'offre du sous-traitant, au moyen d'une commande » (article 2.2) ;
- « Le donneur d'ordre peut demander au sous-traitant (...) qu'un ou plusieurs membres de son personnel soit écarté de l'exécution des travaux prévus dans la convention. Le donneur d'ordre doit expliquer les raisons au sous-traitant. A partir de cette demande, le donneur d'ordre ne devra plus payer les prestations du ou des travailleurs » (article 9.4) ;
- « Le donneur d'ordre a le droit de résilier en totalité ou en partie la convention, de plein droit et sans mise en demeure ni décision judiciaire, sans obligation d'indemniser le sous-traitant, dans les cas suivants :
 - Lorsque le sous-traitant ne respecte pas ses obligations contractuelles ;
 - Lorsque la situation du sous-traitant est telle que la continuité de son entreprise est en danger ;
 - Lorsque le maître d'ouvrage résilie sa convention avec le sous-traitant, partiellement ou totalement, quelle qu'en soit la raison,
 - Lorsque le donneur d'ordre est confronté à un cas de force majeure durant une période interrompue de minimum 10 jours ;
 - Lorsque le donneur d'ordre a connaissance du fait que le sous-traitant et/ou ses sous-traitants manquent à leur obligation de payer à temps à leurs travailleurs la rémunération à laquelle ils ont droit. » (article 20.1)

3

Dans le courant du mois d'avril 2019, la sa F. a fait appel à la sa G. pour une mission de consultance pour des fonctions de *quality controler*.

Les conditions générales de sous-traitance du groupe E. prévoient notamment que « *la convention [de sous-traitance] est conclue lorsque le donneur d'ordre officiel a accepté, par écrit, l'offre du sous-traitant, au moyen d'une commande* » (article 2.2).

C'est ainsi que le 18 avril 2019, la sa F. a accepté l'offre de sous-traitance de la sa G. au moyen de la commande n°4800411596 (pièce 2 du dossier de la société), dont le « *scope* », soit l'objet, est défini comme suit :

- « - *travaux de consultance comme QUALITY CONTROLER pour la section Industrial Piping*
- *Taux journalier de 580 EUR (frais de déplacement et téléphone compris)*
- *Début de mission : début juin*
- *Durée de mission : durée estimative de 1 an*
- *En cas d'arrêt en cours de mission (hors engagement chez F.) : 14 jours calendrier pour le préavis, soit 2 semaines*
- *F. fournit l'ordinateur portable. »*

4

Monsieur El M. est entré au service de la sa G. le 6 mai 2019 (contrat de travail du 23 avril 2019, pièce 2 du dossier de Monsieur), pour exercer les fonctions suivantes : « *consultant Contrôleur Qualité en vue de l'exécution de la convention de prestation de service conclue entre l'employeur et E. (le client)* » (article 1^{er}). Le contrat prévoit cependant que ni la nature de la fonction, ni l'identité du client ni le lieu de travail ne constituent des éléments essentiels du contrat.

Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

Il contient en outre la clause suivante (article 2) :

« *Le contrat de travail prendra fin de plein droit dans l'hypothèse où le client mettrait fin à la convention de service conclue entre le client et l'employeur. La fin du contrat de travail interviendrait alors au jour de la fin de ladite convention de prestation de service. »*

5

Le 27 février 2020, la sa F. a « *mis fin à la mission de [Monsieur El M.] suivant les éléments discutés lors d'une réunion le jour même avec la sa G.* » (e-mail d'un représentant de la sa F. du 23 juin 2020, pièce 5 du dossier de la société).

6

Par courrier recommandé du même jour, soit le 27 février 2020 (pièce 4 du dossier de la société), la sa G. a mis fin au contrat de travail de Monsieur El M., en ces termes :

« Par la présente, nous portons à votre connaissance que le client, la société E., nous a notifié la fin du contrat de prestation de service que vous exécutez pour notre compte au 27 février 2020.

Dès lors, en application de la clause résolutoire contenue à l'article 2 de ton contrat de travail, votre contrat de travail prendra fin de plein droit sans préavis ni indemnité le 27 février 2020. Aujourd'hui sera donc votre dernier jour de travail. (...) »

7

Par courrier de son organisation syndicale du 3 juin 2020 (pièce 9 de son dossier), Monsieur El M. a contesté les conditions de la rupture et a demandé à la sa G. « *la convention conclue avec E. ainsi que la fin du contrat avec eux* ».

Par e-mail du 10 juillet 2020 (pièce 10 du dossier de Monsieur), la sa G. a communiqué les précisions suivantes :

« La fin du contrat avec E. s'est fait oralement dans la présence de Monsieur El M. dans les bureaux d'E. Nous avons néanmoins demandé une confirmation écrite par E. confirmant cette fin de contrat au 27/2/2020 que vous trouverez en pièce jointe.

Il y avait beaucoup de tensions depuis le début de l'année avec Monsieur El M. sur le site du client. Son comportement n'était pas professionnel. Monsieur El M. refusait de venir aux réunions de travail et n'acceptait aucune critique. Il se disputait avec ses collègues et ne s'intégrait pas dans l'équipe. La situation n'était plus tenable pour le client et ils ont souhaité mettre fin au contrat immédiatement. (...) »

La pièce jointe évoquée par cet e-mail est un e-mail d'un représentant de la sa F. du 23 juin 2020 (pièce 5 du dossier de la société), qui répond ce qui suit à un mail (non produit) dont l'objet est « [Monsieur El M.] » :

« Nous avons mis fin à la mission de [Monsieur El M.] le 27/02/2020 suivant les éléments discutés lors d'une réunion le jour même avec la sa G. »

8

Les parties se sont encore échangé plusieurs courriers (pièces 10 à 12 du dossier de Monsieur) sans pouvoir mettre un terme à leur litige.

9

Monsieur El M. a introduit la présente procédure par requête du 3 décembre 2020.

II LE JUGEMENT DONT APPEL

10

Par jugement du 21 novembre 2022, le tribunal du travail de Liège (division de Liège) a dit pour droit ce qui suit :

« Dit l'action recevable et fondée ;

Condamne la sa G. à payer à Monsieur El M. la somme de 7 129,32 EUR à titre d'indemnité de rupture correspondant à 7 semaines de rémunération, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 27 février 2020.

Condamne la sa G. à payer à Monsieur El M. 616,66 EUR bruts à titre de prime de fin d'année 2020, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 27 février 2020.

Condamne la sa G. aux dépens liquidés dans le chef du demandeur à l'indemnité de procédure 1 260 EUR ainsi que 20 EUR correspondant à la contribution au fonds relatif à l'aide juridique de seconde ligne. »

III L'APPEL

11

La sa G. a interjeté appel de ce jugement par requête du 29 mars 2023.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a confirmé la validité de la clause résolutoire, de le réformer pour le surplus et de débouter Monsieur El M. de l'ensemble de ses prétentions.

Elle demande également la condamnation de Monsieur El M. aux dépens d'instance et d'appel, liquidés à la somme totale de 2 720 EUR.

12

Monsieur El M. demande la confirmation du jugement dont appel.

Il demande en outre la condamnation de la sa G. au paiement des dépens d'appel, liquidés à la somme de 1 280 EUR.

IV LA RECEVABILITE DE L'APPEL

13

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.

14

L'appel est recevable.

V LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Indemnité compensatoire de préavis

5.1.1 Principes

a) Condition résolutoire

15

Une condition résolutoire est un évènement futur mais incertain, dont les parties font dépendre l'extinction d'une obligation. Elle se distingue du terme extinctif qui peut également éteindre une obligation mais qui est un événement futur et certain, même si la date exacte de sa réalisation peut être incertaine.

16

En vertu de l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant des contrats de travail peuvent prendre fin selon les modes généraux d'extinction des obligations.

Parmi ceux-ci figure la condition résolutoire (ancien article 1234 du Code civil et nouvel article 5.244). En règle, à certaines conditions, le contrat de travail peut valablement prendre fin en raison de la réalisation d'une condition résolutoire qui modalise le contrat de travail conformément à la volonté commune des parties (exprimée dans le contrat de travail ou un avenant).

Le législateur accorde donc aux parties, en vertu du principe de l'autonomie des volontés, la liberté d'insérer dans le contrat de travail une condition résolutoire, sous réserve de quelques exceptions ponctuelles (articles 36 et 36bis de la loi du 3 juillet 1978)¹.

17

La Cour de cassation² confirme la validité des clauses résolutoires contenues dans des contrats de travail, même lorsqu'elles dépendent, en partie, de la volonté de l'employeur mais pour autant qu'elles ne dépendent pas exclusivement de la volonté de l'employeur :

¹ C. trav. Mons (3e ch.), 14 juin 2011, *Chron. D.S.*, 2015, liv. 1, p. 19, note PLASSCHAERT, E.

² Cass., 18 janvier 1993, *J. T. T.*, 1993, 141 ; Pas. 1993, 1, 52.

« De la seule circonstance qu'une condition résolutoire stipulée dans un contrat de travail constitue une condition potestative, ne peut se déduire que la condition est nulle. Est toutefois nulle la condition résolutoire figurant dans un contrat de travail, lorsqu'elle a pour effet que le contrat peut prendre fin uniquement par la volonté d'une des deux parties sans respect des règles impératives régissant le licenciement, prescrites par le droit des contrats de travail (art. 32 Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail; art. 1174 C. civ.).

Lorsque la cour du travail constate que la réalisation de la condition résolutoire, en l'espèce l'échec au concours de recrutement, est déterminée en grande partie par l'employeur lui-même, elle ne constate pas que cet échec dépendrait uniquement de la volonté de l'employeur et elle ne peut dès lors conclure en droit que la clause résolutoire inscrite dans le contrat de travail qui en l'espèce liait les parties, constitue une condition purement potestative. »

18

Pour que cette condition résolutoire soit valablement convenue, elle doit cependant répondre à plusieurs conditions³ :

1. cette condition ne peut être contraire aux dispositions impératives ou d'ordre public (articles 2 et 1172 anciens du Code civil, désormais, art. 1.3 du Code civil) ;
2. la condition doit être décrite clairement et sans équivoque (la condition doit être précise et déterminée, mais elle peut avoir une date indéterminée, pour autant qu'elle soit déterminable) ;
3. la condition résolutoire ne peut pas conduire à ce qu'il puisse être mis fin au contrat de travail par la seule volonté d'une des parties, sans prendre en compte les règles impératives du droit du travail relatives à la fin du contrat de travail. Une telle condition résolutoire serait nulle (articles 1170 et 1174 anciens du Code civil, nouvel article 5.141 du Code civil) ;
4. la condition résolutoire doit répondre aux conditions spécifiques contenues dans la loi relative aux contrats de travail. Pour être valable, elle ne peut pas prévoir :
 - que le mariage, la maternité, le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle ou la saisie de la rémunération du travailleur à la suite de contrats de crédit mettent fin au contrat (articles 36 et 36bis loi relative aux contrats de travail) ;
 - que des événements que la loi qualifie de causes de suspension de l'exécution du contrat de travail (maladie, maternité, service militaire, vacances annuelles, ...) entraînent la fin du contrat de travail.

Par ailleurs, il ne peut être question de condition résolutoire que lorsque la résolution dépend d'une condition qui est indépendante de l'exécution ou de l'inexécution des obligations contractuelles⁴.

³ Voy. en ce sens : VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales, 2023-2024, p. 2515

19

Comme indiqué ci-avant, lors de l'application de ces modes généraux d'extinction, il ne faut pas perdre de vue la spécificité des règles du droit du travail et plus particulièrement le caractère impératif de ces règles⁵.

C'est pourquoi la question de la validité de clause résolutoire prévoyant que le contrat prend fin de plein droit à l'issue d'un projet ou d'un travail ou encore lorsqu'une mission à exécuter chez un client prendra fin, fait l'objet de discussions en doctrine et en jurisprudence.

La doctrine⁶ résume cette controverse de la manière suivante :

« Il arrive qu'un contrat de travail prévoie qu'il prendra fin de plein droit à l'issue d'un projet ou d'un travail, sans toutefois que ce terme à date incertaine soit suffisamment précis pour répondre aux exigences du contrat de travail conclu pour un travail nettement défini. Une certaine jurisprudence considère, dans ce cas, qu'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée assorti d'une condition résolutoire valable, dont la réalisation met fin au contrat de travail de plein droit, sans indemnité ni préavis :

- *engagement d'une puéricultrice d'un CPAS pour l'activité définie comme « aide à la famille X » par un contrat de travail contenant la condition résolutoire suivante : « le contrat prendra fin de plein droit dès le moment où la famille concernée ne remplira plus toutes les conditions lui permettant l'octroi de la mesure du bénéfice d'une aide à domicile, justifiant le présent contrat »⁷ ;*
- *contrat de travail pour une mission à exécuter chez un client, contenant une clause prévoyant qu'il prendrait fin lorsque le client en déciderait⁸ ;*
- *contrat de travail devant prendre fin au moment où le client considérerait un projet déterminé comme réalisé⁹.*

Nous ne partageons pas cette analyse. A notre sens, lorsque les parties entendent s'engager pour un projet ou un travail, elles doivent respecter les conditions de validité d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat pour un travail nettement défini. A défaut, le contrat de travail est censé conclu pour une durée indéterminée. Admettre que le contrat de travail prenne fin sans indemnité ni préavis à la fin d'un travail ou d'un projet sans que celui-ci ait été défini avec

⁴ Voy. en ce sens : VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales, 2023-2024, p. 2515

⁵ Voy. en ce sens : VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales, 2023-2024, p. 2504

⁶ F. BOUQUELLE, « Termes et conditions dans le contrat de travail », *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail*, Anthémis, 2020, p.

⁷ L'auteur cite : C. trav. Mons, 14 juin 2011, *Chron. D.S.*, 2015/1, p. 19.

⁸ L'auteur cite : C. trav. Anvers, 4 avril 2011, *Chron. D.S.*, 2012/7, p. 357.

⁹ L'auteur cite : Trib. trav. Bruxelles, 17 décembre 1986, *J.L.M.B.*, 1987, p. 613.

suffisamment de précision, par écrit et avant l'entrée en service, revient à contourner les dispositions légales impératives relatives au contrat de travail pour un travail nettement défini, car elle contrevient à ces dispositions. Elle est également contraire à l'article 6 de la loi relative aux contrats de travail¹⁰.

[Ces] clauses contractuelles (...) posent question sous un autre angle : n'aboutissent-elles pas, en définitive, à faire peser le risque de l'entreprise sur les épaules du travailleur ?

(...) C'est à l'employeur que revient, le cas échéant, le bénéfice de son entreprise. Corrélativement, il en supporte les risques, notamment le risque de baisse du volume d'activités, de perte d'un client ou d'un contrat et, de manière générale, de difficultés économiques. Si ces aléas de la vie de l'entreprise nécessitent une réduction de la main d'œuvre, il revient à l'employeur de se séparer d'une partie de ses travailleurs dans le respect des dispositions impératives de la loi relatives à la fin du contrat de travail. Admettre que, dans ces hypothèses, des travailleurs perdent leur emploi sans préavis ni indemnité par le jeu de conditions résolutoires ne revient-il pas à mettre à leur charge le risque de l'entreprise ? »

b) Charge de la preuve

20

La doctrine « moderne » de droit judiciaire enseigne de manière constante que « l'article 1315 du Code civil règle moins l'ordre dans la charge de la preuve que celui de l'imputation du risque de la preuve ou plus précisément du défaut de preuve. La question qui se pose n'est pas de savoir qui doit apporter les éléments de preuve, mais de préciser qui échouera si un doute persiste »¹¹.

L'intérêt du concept de charge ou de fardeau de la preuve est de savoir qui doit succomber si au bout du compte et après avoir pris en compte l'ensemble des éléments qui lui ont été communiqués, le juge ne parvient pas à déterminer exactement ce qui s'est passé. S'il ne parvient pas à départager les thèses factuelles des parties. Il s'agit en quelque sorte « d'une vérité par défaut »¹².

La doctrine précise très justement que « c'est en quelque sorte, la contrepartie de l'interdiction du déni de justice, qui oblige le juge à décider même lorsque les éléments de preuve du dossier sont insuffisants pour se forger une conviction »¹³.

¹⁰ L'auteur cite : C. trav., Bruxelles, 22 juin 2018, R.G. n°201/AB/59, inédit.

¹¹ N. VERHEYDEN-JEANMART, *Droit de la preuve*, coll. Précis de la Faculté de droit de l'Université catholique de Louvain, Bruxelles, Larcier, 1991, p.43.

¹² G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », in *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, CUP, volume 126, Anthémis, 2011, citant R. Perrot.

¹³ G. DE LEVAL (dir.), *Manuel de procédure civile*, Larcier, 2015, p. 475.

21

Le droit commun de la charge de la preuve était prévu aux articles 870 du Code judiciaire¹⁴ et 1315 du Code civil¹⁵, le principe de la collaboration à l'administration de la preuve étant visé par l'article 871 du Code judiciaire.

Depuis le 1^{er} novembre 2020, c'est l'article 8.4 du titre VIII du nouveau Code civil qui régit les règles déterminant la charge de la preuve¹⁶. Il est rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

22

L'article 8.4, alinéa 5, permet au juge de déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de la preuve lorsque l'application des règles générales serait manifestement déraisonnable.

Il ressort des travaux préparatoires¹⁷ que cet ajout repose sur l'idée que « *les règles de la charge de la preuve ne peuvent aboutir à des conséquences iniques* », qu'il s'agit d'un remède ultime. La volonté du législateur est de donner une portée stricte voire restrictive au texte¹⁸.

5.1.2 Application en l'espèce

¹⁴ Art. 870 du Code judiciaire : « *Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.* »

¹⁵ Art. 1315 du Code civil : « *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation* ».

¹⁶ S. GILSON, F. LAMBINET et H. PREUMONT, « *La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières* », Orientations, 2020/10, pp. 4 et s., spécifiquement p. 4 et s. ; F. GEORGE, « *Le nouveau droit de la preuve. Quand le huitième wagon devient locomotive !* », J.T., 2019/32, n° 6786, p. 637-657.

¹⁷ Projet de loi portant insertion du livre 8 « La preuve » dans le nouveau code civil, Doc. parl., chambre, 2018-2019, n°54-3349/001, p.14.

¹⁸ V. RONNEAU, « *Objet, charge et degré de preuve : une nouvelle partie de Stratego s'annonce* », *La réforme du droit de la preuve*, CUP, Vol.193, Anthémis, 2019, pp.26 à 34.

23

La sa G. soutient que le contrat de travail aurait pris fin en raison de la réalisation de la condition résolutoire prévue au contrat de travail. Pour rappel, le contrat de travail prévoit, en son article 2, qu'il prend fin de plein droit « *dans l'hypothèse où le client mettrait fin à la convention de service conclue entre le client et l'employeur* ».

La sa G. soutient donc que, le 27 février 2020, la sa F. a mis fin à la convention de service qui liait ces deux sociétés (sa G. et sa F.).

Elle supporte naturellement la charge de la preuve de ce fait qui soutient sa prétention.

24

A l'appui de sa thèse, la sa G. invoque l'e-mail de la sa F. du 23 juin 2020 (pièce 5 du dossier de la société) qui précise qu'elle a « *mis fin à la mission de [Monsieur El M.] suivant les éléments discutés lors d'une réunion le jour même avec la sa G.* ». Elle estime que cet e-mail démontrerait que la sa F. a mis fin à la convention de prestation de services qui liait les deux sociétés.

La cour ne partage pas cette analyse, pour différentes raisons.

24.1

Tout d'abord, dans cet e-mail du 23 juin 2020, la sa F. évoque la fin de la mission de Monsieur El M. non la fin de la convention de prestation de services.

24.2

Ensuite, contrairement à ce que soutient la sa G., mettre fin à la mission de Monsieur El M. ne revient pas à mettre fin à la convention de prestation de services.

L'objet de la convention de services n'est pas la fourniture de services de consultance *par* Monsieur El M. Son objet est uniquement défini par la référence à des « *travaux de consultance comme QUALITY CONTROLLER pour la section Industrial Piping* ». Le nom de Monsieur El M. n'y figure aucunement.

C'est à raison que la sa G. précise que la sa F. est attentive au profil du consultant envoyé par la sa G. en exécution de la convention de prestation de services. Des échanges d'e-mails antérieurs à la conclusion de la convention démontrent que le profil et la personne de Monsieur El M. avait été discutés et validés par la sa F. avant son entrée en service (pièce 2bis du dossier de la société). Cela ne veut cependant pas dire qu'il était inenvisageable que cette mission de consultance se poursuive sans Monsieur El M., avec un autre consultant engagé par la sa G. après approbation de la sa F. La sa G. affirme que, dans cette hypothèse, une nouvelle « *commande* » et donc une nouvelle convention de prestation de services aurait été conclue. Cependant, elle ne le démontre pas, le libellé de la commande (sans référence au nom d'un consultant) tendant même à prouver le contraire.

24.3

La cour se réfère en outre aux conditions générales de sous-traitance du groupe E. (pièce 1 du dossier de la société). Ces conditions générales distinguent de façon très claire :

- l'hypothèse où la sa F. souhaite qu'un membre du personnel du sous-traitant soit « écarté de l'exécution des travaux prévus dans la convention » (article 9.4) ;
- l'hypothèse de la résiliation de la convention (article 20.1).

En cas de demande d'écartement d'un travailleur en particulier, la sa F. doit en expliquer les raisons et l'écartement doit intervenir immédiatement (les conditions générales prévoyant d'ailleurs que la sa F. ne payera plus les prestations du travailleur concerné « à partir de la demande [d'écartement] »).

Les hypothèses de résiliation de la convention sont quant à elles prévues par l'article 20.1 des conditions générales et la convention de prestation de services (la « commande ») qui prévoit un préavis de 2 semaines à notifier par la sa F.

En l'espèce, la fin de mission de Monsieur El M. a eu un effet immédiat, aucun préavis n'ayant été notifié.

La cour estime donc que les faits correspondent plutôt à l'hypothèse de l'écartement d'un membre du personnel de la sa G. (article 9.4 des conditions générales) qu'à l'hypothèse d'une rupture de la convention (article 20.1 des conditions générales et « commande »).

24.4

Les raisons qui ont poussé la sa F. à mettre fin à la mission de Monsieur El M. ont également tendance à confirmer que la sa F. souhaitait plutôt écarter Monsieur El M. de l'exécution de la mission avec effet immédiat que de mettre totalement fin à la mission.

En effet, lors de la réunion du 27 février 2020, il a été reproché à Monsieur El M. un comportement non professionnel (tensions voire disputes, refus de participer à des réunions, refus d'accepter la critique, la situation n'étant « plus tenable » pour la sa F. (pièce 6 du dossier de la société)). Le contexte n'est pas du tout celui d'une fin de mission qui aurait été complètement remplie ou qui devrait prendre fin, par exemple car le poste aurait été repris en interne.

24.5

La sa G. affirme que Monsieur El M. n'aurait pas été remplacé par un autre membre de son personnel.

A nouveau, cette affirmation n'est pas démontrée.

C'est en vain que la sa G. soutient que cette absence de remplacement ressortirait implicitement de l'e-mail du 23 juin 2020 de la sa F. (« nous avons mis fin à la mission de [Monsieur El M.] le 27/02/2020 suivant les éléments discutés lors d'une réunion le même jour avec la sa G. », pièce 5 de son

dossier) au motif qu'aucun remplacement n'est évoqué. Une telle interprétation ne peut être retenue avec certitude, certainement sans disposer de la question précise posée par la sa G. plusieurs mois après la fin de sa collaboration avec Monsieur El M. et qui a engendré cette réponse de la sa F.

24.6

Il était pourtant possible que la sa G. démontre que la convention de prestation de services, la « *commande* », avait été résiliée par la sa F. Il lui suffisait de demander à la sa F., avec laquelle elle est toujours en relation et à laquelle elle a pu demander des précisions concernant la fin de la mission de Monsieur El M., de le confirmer.

Il s'agit de la preuve dont Monsieur El M. demande la production depuis le premier courrier de son organisation syndicale (courrier du 3 juin 2020, pièce 9 du dossier de Monsieur). Les premiers juges ont également fondé leur raisonnement cette absence de preuve.

Pourtant, une telle confirmation n'a jamais été produite et la sa G. n'offre pas de la produire.

25

Par conséquent, sans même devoir examiner si cette condition résolutoire est ou non valable¹⁹, il suffit à la cour de constater que la sa G. ne démontre pas que la condition résolutoire contenue au contrat de travail s'est produite.

Il convient donc de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a retenu que la sa G. a pris l'initiative la rupture unilatérale et irrégulière du contrat de travail et est donc redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur G. chiffre sa demande à la somme brute de 7 129,32 EUR, à majorer des intérêts, selon un décompte non contesté par la sa G.

Le jugement dont appel sera dès lors confirmé en ce qu'il fait droit à cette demande.

5.2 Prime de fin d'année

26

La cour ayant dit pour droit que la sa G. avait mis fin unilatéralement au contrat de travail et avait par conséquent procédé à un licenciement irrégulier de Monsieur El M., ce dernier a droit à une prime de fin d'année *pro rata temporis* conformément à l'article 5, alinéa 2, de la CCT du 9 juin 2016 relative à la prime de fin d'année au sein de la CP 200.

¹⁹ La cour se réfère à la controverse doctrinale et jurisprudentielle exposée ci-avant (voir *supra*, point 19). L'examen de cette question imposerait une réouverture des débats dans la mesure où Monsieur El M. ne conteste pas la validité de la condition résolutoire. Cette question n'étant pas indispensable à la résolution du litige, une réouverture des débats serait inopportune.

Monsieur El M. réclame une somme de 616,66 EUR à ce titre, à majorer des intérêts, selon un décompte non contesté par la sa G.

27

Il convient donc de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

5.3 Dépens

5.3.1 Principes

28

La partie succombante doit être condamnée aux dépens (article 1017, al.1 du Code judiciaire), qui comprennent notamment l'indemnité de procédure.

Lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (article 1017, al. 4 du Code judiciaire).

29

Le montant de l'indemnité de procédure est fixé par l'arrêté royal du 26 octobre 2017.

Pour les litiges dont l'enjeu est situé entre 5 000 EUR et 10 000 EUR, l'indemnité de procédure est actuellement fixée comme suit :

- Montant minimal : 750 EUR
- Montant de base : 1 350 EUR
- Montant maximal : 3 000 EUR

30

L'article 1022 du Code judiciaire permet au juge de moduler le montant de l'indemnité de procédure :

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- *de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
- *de la complexité de l'affaire;*
- *des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;*
- *du caractère manifestement déraisonnable de la situation. »*

31

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 procédure²⁰, et ce, même si ce montant est supérieur ou inférieur au montant postulé²¹.

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 Code²².

5.3.2 Application en l'espèce

32

La sa G. succombe quant à l'ensemble de ses chefs de demande, elle doit donc être condamnée aux dépens d'instance et d'appel, sans qu'aucune compensation des dépens ne soit envisageable.

33

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a condamné la sa G. aux dépens d'instance.

La sa G. sera également condamnée à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de Monsieur El M., fixés par la cour à la somme de 1 350 EUR (indemnité de procédure de base conforme aux barèmes actuels).

²⁰ Cass. 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be (traduction libre de la Cour de céans).

²¹ Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

²² Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et 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 l'appel recevable mais non fondé,

Confirme le jugement dont appel,

Condamne la sa G. à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de Monsieur El M., fixés par la cour à la somme de 1 350 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Dominique JANSSENS, Conseiller social au titre d'employeur,
Egidio DI PANFILO, Conseiller social au titre de travailleur employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3-B Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, le **12 mars 2024**, par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier.

le Greffier

le Président