



Numéro du répertoire 2024 /
R.G. Trib. Trav. 22/314/A
Date du prononcé 23 avril 2024
Numéro du rôle 2023/AL/287
En cause de : T SPRL C/ DC

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 B

Arrêt

* Contrat de travail – rupture du contrat pour force majeure – inondation
– indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

EN CAUSE :**T SPRL**

partie appelante, ci-après dénommée la sprl T.,
ayant pour conseil Maître Francis SCHROEDER, avocat à 4000 LIEGE, rue des Augustins 26, et
ayant comparu par Maître Cécile JAMINON,

CONTRE :**Madame CD**

partie intimée, ci-après dénommée Madame D.,
ayant comparu par son conseil Maître Véronique MARTIN, avocat à 4800 VERVIERS, 8 place
Albert 1^{er}.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 26 mars 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 13 avril 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1^{re} Chambre (R.G. 22/314/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 9 juin 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 19 juin 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 septembre 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 29 septembre 2023 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 26 mars 2024 ;
- les conclusions principales d'appel de madame D., remises au greffe le 24 octobre 2023 ; son dossier de pièces, remis le 22 mars 2024 ; la désignation BAJ de Me Martin déposée à l'audience du 26 mars 2024 ;
- les conclusions d'appel de la sprl T., remises au greffe le 24 novembre 2023 ; son dossier de pièces remis le 22 mars 2024.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 26 mars 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I FAITS

1

La sprl T. exploitait à l'époque des faits deux librairies, situées respectivement à T. et à P. A T., elle est propriétaire de l'immeuble où elle exerce ses activités et, à P., elle louait un rez-de-chaussée commercial à un sieur J.

A ce moment, la sprl T. occupait 6 employés répartis sur les deux librairies (3 employés à T. et 3 employés à P.).

2

Madame D. est entrée au service de la sprl T. le 1^{er} décembre 2009 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel (36 heures par semaine) (pièce 1 de son dossier). Elle exerçait des fonctions de vendeuse – réassortisseuse. S'agissant du lieu de travail, le contrat précisait que « *les prestations seront effectuées à T. (...) / P. (...)* ».

A partir du 1^{er} septembre 2011, les parties ont convenu d'une réduction du temps de travail à 24 heures par semaine (pièce 1 du dossier de Madame), le lieu de travail demeurant « *un point de vente de la société* ».

3

Les parties s'accordent pour exposer que Madame D. a toujours travaillé à la librairie de T..

4

Les 14 et 15 juillet 2021, d'importantes inondations ont touché la province de Liège et notamment les villages de P. et T. Les deux librairies exploitées par la sprl T. étant situées au centre du village, elles ont été lourdement touchées.

La sprl T. a subi d'importants dégâts, qu'elle a évalués comme suit :

- perte du mobilier, du matériel et des marchandises dans les deux librairies :
 - T. : 77 079,10 EUR (pièce 5 du dossier de la société)
 - P. : 113 935 EUR (pièce 4 du dossier de la société)
- dégâts au bâtiment de T. (seul bâtiment dont elle était propriétaire) : 53 450 EUR (devis établi pour le remplacement de portes, réfection des murs, fabrication d'un meuble, nouveau revêtement de sol, recâblage et remplacement des prises, peinture de toutes les boiseries) (pièce 9 du dossier de la société)

Dans la suite immédiate des inondations, tout le personnel des deux librairies a été placé en chômage économique dans la mesure où il n'était pas possible de rouvrir immédiatement les points de vente.

5

La sprl T. a pris contact avec son courtier d'assurance pour connaître les conditions d'indemnisation.

5.1

S'agissant de la librairie de P., qu'elle exploitait en tant que locataire, la sprl T. avait conclu, le 9 septembre 2002, un contrat d'assurance incendie, dégâts des eaux et bris de vitrage. Le contenu (mobilier, marchandises et matériel) était assuré à concurrence de 50 000 EUR (contrat d'assurance, pièce 3 du dossier de la société).

Par e-mail du 22 juillet 2021 (pièce 6 du dossier de la société), le courtier a informé la sprl T. du fait que cette somme de 50 000 EUR avait été indexée à la somme de 81 296,29 EUR, qui correspondrait donc au plafond d'indemnisation pour l'ensemble des dégâts liés au contenu de la librairie.

5.2

Concernant la librairie de T., la cour comprend des pièces déposées que la sprl T. ne disposait d'aucune couverture incendie – dégâts des eaux, suite à une erreur commise par son courtier d'assurance.

Par e-mail du 6 août 2021 (pièce 7 du dossier de la société), le courtier a en effet informé la sprl T. de ce qu'il avait « *pris la décision d'ouvrir le dossier [responsabilité civile]* ».

6

En octobre 2021, la sprl T. a rouvert la librairie de T. (pv de l'audience du 22 février 2023 devant les premiers juges). Les deux collègues de Madame D. qui étaient affectés à cette librairie ont repris le travail mais elle, pour sa part, est restée en chômage économique.

7

Par convention du 22 octobre 2021 (pièce 10 du dossier de la société), la sprl T. a cédé à un sieur R. « *le fonds de commerce (librairie) de l'unité d'établissement sis (...) à P.* ». La convention précise que « *cette cession ne comprend que le droit au bail (reprise du bail existant avec l'accord verbal du propriétaire) et la clientèle* », qu'il s'agit de la cession d'une universalité de biens exempte de TVA et que le prix de la cession est fixé à 10 000 EUR.

La sprl T. a par ailleurs établi une facture de 10 000 EUR pour « *la vente de l'universalité du point de vente sis (...) à P. dans l'état où se trouve bien connu de l'acheteur après les inondations du 15/07/2021* » (pièce 11 du dossier de la société).

8

Par convention du 29 octobre 2021 (pièce 13 du dossier de la société), la sprl T. a accepté l'offre de règlement de l'assureur responsabilité civile de son courtier pour un montant total de 64 052,59 EUR « *constituant l'indemnisation finale et définitive du sinistre* » de la librairie de T.

La sprl T. expose par ailleurs avoir été indemnisée pour le sinistre de la librairie de P. à concurrence de la somme de 81 296,29 EUR correspondant au plafond d'indemnisation applicable. La cour ignore la date à laquelle l'assurance a procédé au paiement.

9

Par deux courriers du 3 décembre 2021 (pièce 2 du dossier de Madame), la sprl T. a mis fin au contrat de Madame D., pour force majeure.

L'un des deux courriers est assez formel et se réfère uniquement aux « *dégâts causés par les inondations des 14 et 15 juillet 2021 aux locaux (...) et au matériel (sinistre total des 2 points de vente constaté par les experts des compagnies d'assurance)* » qui « *ont rendu la poursuite de la relation de travail totalement et définitivement impossible* ».

Le second courrier est plus personnel et est rédigé comme suit :

« (...) Comme tu le sais nous avons aussi notre part de problèmes : nos deux librairies (T. et P.) ont été totalement sinistrées. Nous avons voulu tout remettre en état pour relancer l'activité, mais il faut se rendre à l'évidence : c'est impossible pour nous. Les assurances n'interviennent que pour la moitié des dégâts, nous n'avons pas assez pour réaménager et réachalander la librairie de P..

Nous sommes donc obligés d'abandonner, purement et simplement, ce commerce, et nous concentrer sur la librairie de T., pour essayer de la sauver.

Nous nous retrouvons donc avec trop de personnel pour une seule librairie, et il a fallu prendre des décisions difficiles et faire des choix. C'est ainsi que sur la proposition du secrétariat social (l'UCM) et avec la confirmation de maître Schroeder, nous sommes contraints de te notifier la rupture du contrat de travail qui nous lie, pour cas de force majeure.

(...) Sache bien que c'est à regret que nous sommes obligés de prendre cette décision, nous avons été heureux de t'avoir à notre service durant toutes ces années de collaboration. Si tu le désires, c'est avec plaisir que nous rédigerons une lettre de recommandation. (...) »

Il convient de souligner qu'à la même date, la sprl T. a mis fin, également pour force majeure, au contrat de deux employés qui étaient affectés à la librairie de P.. La troisième employée de P., épouse du gérant de la sprl T., est restée au service de la société.

10

Par courrier de son conseil du 8 mars 2022 (pièce 6 de son dossier), Madame D. a contesté les circonstances de la rupture et a réclamé le paiement d'une indemnité de rupture.

Par courrier du 16 mars 2022 (pièce 7 du dossier de Madame), la sprl T. a maintenu sa position.

11

Madame D. a introduit la présente procédure par requête du 12 mai 2022.

II LE JUGEMENT DONT APPEL**12**

Par jugement du 13 avril 2023, le tribunal du travail de Liège (division Verviers) a dit pour droit ce qui suit :

*« DIT la demande recevable et fondée ;
CONDAMNE la S.R.L. T. à payer à Madame D. :
- 11.800 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1.275,68 € à titre d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 4 semaines de rémunération ;
ces sommes étant à majorer des intérêts au taux légal à dater du 3 décembre 2021 jusqu'à complet paiement ;
CONDAMNE la S.R.L. T. à rectifier le C4 et à délivrer les fiches de paie sur la base de ces montants ;
DÉCLARE le présent jugement exécutoire par provision, sans caution ni cantonnement ;
CONDAMNE la S.R.L. T. aux dépens liquidés, en faveur de Madame D., à hauteur de
- 1.540 € à titre d'indemnité de procédure ;
- 22 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne »*

III L'APPEL**13**

La sprl T. a interjeté appel de ce jugement par requête du 9 juin 2023.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de réformer le jugement dont appel et de débouter Madame D. de ses prétentions.

Elle demande en outre la condamnation de Madame D. aux dépens d'instance et d'appel, liquidés à la somme totale de 3 080 EUR.

14

Madame D. demande la confirmation du jugement dont appel.

Elle demande en outre la condamnation de la sprl T. aux dépens d'instance et d'appel, liquidés à la somme totale de 3 234 EUR.

IV LA RECEVABILITE DE L'APPEL

15

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.

16

L'appel est recevable.

V LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Indemnité compensatoire de préavis

5.1.1 Principes

17

L'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, répétant le principe de droit commun (article 5.226 du Code civil), prévoit expressément que le contrat de travail prend fin par la force majeure.

La force majeure est classiquement définie¹ comme suit :

« Un évènement survenu postérieurement à la conclusion du contrat et qui a pour effet de rendre impossible l'exécution de son obligation de donner, de faire ou de ne pas faire, indépendamment d'une faute du débiteur dans la genèse, la survenance et les conséquences de l'évènement . »

18

La force majeure doit provenir d'un évènement indépendant de la volonté de celui qui l'invoque et qu'il ne pouvait ni prévoir ni conjurer².

19

Par ailleurs, la force majeure ne met fin au contrat de travail que si elle rend l'exécution du contrat définitivement impossible³ et pas seulement plus difficile, plus lourde ou plus onéreuse⁴.

¹ J.-F. GERMAIN, Y. NINANE et J. VAN ZUYLEN, « La force majeure dans le droit commun des obligations contractuelles », *La force majeure – Etat des lieux*, Anthémis, 2013, p. 9.

² Cass., 9 octobre 1986, *Pas.*, 1987, I, p. 153.

A cet égard, il est intéressant de relever que la jurisprudence a déjà eu à se prononcer sur l'hypothèse où un employeur est contraint de fermer certains sites d'exploitation tout en maintenant d'autres ouverts :

- *« Attendu que la force majeure suppose un obstacle insurmontable. Attendu qu'il ressort de la sentence attaquée et des pièces régulièrement soumises à la cour que la demanderesse exploite des concessions charbonnières situées dans le Hainaut, que le 25 mai 1962 le Directoire charbonnier ordonna la fermeture de deux divisions du siège Saint-Albert et que, par arrêté du 14 juin 1962, le Ministre (...) donna force obligatoire à cette décision. Attendu que la sentence relève que « les sièges Saint-Albert II et Saint-Albert III de la société furent fermés, mais que les autres sphères d'activité de l'appelante (...) furent maintenues ... et, plus spécialement, les services généraux ..., que d'autres employés poursuivirent leurs activités » et constate que « l'exécution du contrat n'était pas absolument impossible, mais peut-être tout simplement plus difficile ou plus onéreuse ». Attendu que ces constatations gisent en fait et sont, partant, souveraines. Attendu que le juge a pu légalement en déduire que, dans le cas du défendeur, l'ordre de l'autorité publique prescrivant la fermeture de certains sièges de la demanderesse n'était pas pour celle-ci un évènement de force majeure. Que le moyen ne peut être accueilli. »⁵*
- *« La sprl affirme que l'incendie [criminel des deux salons de coiffure] a entraîné la cessation des activités pour Madame B., laquelle ne prestait qu'au salon de coiffure de X. qui n'a pas été rouvert, alors que celui de Y l'a été, après que l'exploitation ait été provisoirement poursuivie dans un conteneur déposé devant ledit salon. Madame B. conteste cette affirmation de la sprl au motif qu'elle était engagée pour prester tant à X. qu'à Y. où elle a effectivement travaillé au début de son engagement. La cour considère que ce débat est vain, dans la mesure où il importe peu de savoir où Madame B. prestait son travail avant l'incendie, dès lors que l'exploitation de l'entreprise a été poursuivie, fut-ce partiellement dès après l'incendie, sans qu'il soit prouvé ou offert à preuve qu'il était impossible de faire travailler Madame B. là où l'exploitation se poursuivait. »⁶*

La doctrine⁷ insiste encore sur la circonstance que :

³ Cass., 10 janvier 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 209.

⁴ C. trav. Liège, 25 janvier 1989, *R.D.S.*, 1989, p. 218.

⁵ Cass., 23 février 1967, *Pas.*, 1967, I, p. 782.

⁶ C. trav. Liège, division Liège, 30 août 2016, *J.L.M.B.*, 2017/16, p.748.

⁷ P. VAN OMESLAGHE, *Droit des obligations*, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1384

« Le caractère irrésistible de l'évènement s'apprécie in abstracto, dans la mesure où il doit déterminer une impossibilité d'exécution non seulement pour le débiteur personnellement mais aussi pour tout autre débiteur qui se trouverait placé dans les mêmes conditions. »

20

La dissolution du contrat pour force majeure ne peut être invoquée qu'à partir du moment où la cessation définitive des activités est certaine⁸. La force majeure temporaire n'entraîne quant à elle que la suspension du contrat synallagmatique⁹.

21

En cas de force majeure, la dissolution opère de plein droit sans intervention judiciaire et sans effet rétroactif¹⁰ : *« la destruction du contrat est l'œuvre des faits (...) »*¹¹. Cependant, en droit du travail, la force majeure ne peut rompre le contrat que si elle est invoquée par une partie¹².

22

Conformément au droit commun (article 870 du Code judiciaire et 8.4 du Code civil), la charge de la preuve repose sur la partie qui se prévaut du cas de force majeure. Il lui revient d'établir l'évènement constitutif de force majeure ainsi que les conditions requises pour qu'il soit admis.

23

Lorsqu'une partie a invoqué à tort la force majeure pour constater la rupture du contrat de travail, on peut en déduire que cette partie a irrégulièrement rompu le contrat et est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis¹³.

5.1.2 Application en l'espèce

24

La cour estime que la sprl T. échoue à démontrer qu'au jour de la rupture du contrat (3 décembre 2021), l'exécution de ce contrat était devenue définitivement impossible en raison d'un cas de force majeure.

⁸ Cass., 10 janvier 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 209.

⁹ Cass., 13 janvier 1956, *Pas.*, 1956, I, p. 460.

¹⁰ M. DAVAGLE et F. LAMBINET, « La rupture du contrat de travail pour force majeure médicale à l'issue du trajet de réintégration : une promenade de santé ? », *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail*, Anthémis, p. 705.

¹¹ M. PLANIOL, note sous Cass., fr. 14 avril 1891, *D.*, 1891, p. 390.

¹² C. trav. Liège, 6 mai 2010, *J.L.M.B.*, 2010, p. 1478.

¹³ Cass., 10 mars 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 222 ; C. trav. Liège (division Namur), 12 janvier 2021, *J.T.T.*, 2021, p. 343.

En effet, à cette date, la librairie de T. à laquelle Madame D. a toujours été affectée avait rouvert depuis deux mois (octobre 2021). Ses collègues de travail avaient d'ailleurs repris le travail depuis lors et elle était la seule employée de la librairie de T. à avoir été maintenue en chômage temporaire après la réouverture, ce qui s'explique d'ailleurs également difficilement mais la cour n'est saisie d'aucune demande pour cette période.

25

Pour pouvoir soutenir que le contrat a pris fin par la force majeure, il faut que l'évènement imprévu entraîne lui-même la rupture, impose de manière directe la fin de la relation contractuelle. La destruction du contrat doit être l'œuvre de l'évènement imprévisible.

En l'espèce, la rupture du contrat n'est pas directement le fait des inondations des 14 et 15 juillet 2021. Ces inondations n'ont pas empêché, dès le mois d'octobre 2021, la réouverture de la librairie où était occupée Madame D. La rupture du contrat est le fait du choix opéré par la sprl T. de ne pas conserver Madame D. à son service alors qu'elle poursuivait son activité. A partir du moment où la sprl T. a posé un choix, il ne peut pas être question de force majeure.

26

La circonstance que la sprl T. s'est trouvée dans une situation de surplus de personnel, suite à la conservation à son service de l'épouse du gérant préalablement occupée à la librairie de P., pourrait être de nature à légitimer le choix opéré par la sprl¹⁴ mais elle ne fait que confirmer que la rupture du contrat de Madame D. résulte de la volonté de la sprl T. et non directement de l'inondation.

27

La cour retient donc que la sprl T. a unilatéralement mis fin au contrat de travail qui liait les parties et a donc procédé au licenciement de Madame D.

La sprl T. est, par conséquent, redevable d'une indemnité compensatoire de préavis. Madame D. chiffre sa demande à la somme de 11 800 EUR bruts, selon un décompte non contesté par la sprl T.

La sprl T. est donc condamnée au paiement de la somme de 11 800 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts.

Le jugement dont appel sera confirmé sur ce point.

5.2 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

5.2.1 Principes

¹⁴ Cette question sera examinée dans le cadre de la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable formulée par Madame D.

a) CCT n°109**28**

Pour les congés donnés depuis le 1^{er} avril 2014, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 (déterminant les hypothèses dans lesquelles un licenciement était abusif) a cessé de s'appliquer au profit de la CCT n° 109 du Conseil national du travail concernant la motivation du licenciement (sanctionnant les « *licenciements manifestement déraisonnables* »).

29

La CCT n°109 définit et sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. » (la cour souligne)

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

La doctrine¹⁵ enseigne à juste titre que cette définition est tout à fait en ligne avec l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'il était interprété par la Cour de cassation depuis 2010¹⁶.

Le contrôle du juge est marginal. L'employeur dispose d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire, mais pas arbitraire.

Le juge doit se mettre à la place d'un employeur normal et raisonnable et estimer si un tel employeur n'aurait jamais pris une décision de licenciement s'il s'était trouvé dans le cas de figure soumis.

L'employeur est le seul juge de la compétence du travailleur, de son rendement, de son adéquation à la fonction. A partir du moment où le motif est établi et en lien causal avec le licenciement, le juge n'a pas à s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, en considérant que l'employeur aurait pu faire un autre choix de gestion. L'employeur peut mener sa propre gestion et ce n'est que si le juge est convaincu qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris une décision de licenciement que la décision de licenciement sera sanctionnée.

La question n'est pas de savoir si un employeur normal et raisonnable *aurait pu prendre* une décision de licenciement ou encore moins de savoir *si tout employeur normal aurait* licencié. La question est de savoir si un tel employeur *n'aurait jamais pris* une décision de licenciement.

30

L'article 10 prévoit le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

31

¹⁵ L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.*, 2014, n°6565, p. 385.

¹⁶ Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnité égale au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération¹⁷.

Le commentaire précise que :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »

En d'autres termes, selon la doctrine, *« le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat »*¹⁸.

b) Transfert conventionnel d'entreprise

b.1) Notion de transfert conventionnel d'entreprise

32

La convention collective n°32bis relative au maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise (ci-après n°CCT32bis), adoptée le 7 juin 1985 par le Conseil national du travail, a transposé en droit belge la directive 77/187 du Conseil. Elle a été modifiée à plusieurs reprises, notamment pour transposer les directives 98/50 et 2001/23.

Comme son nom l'indique, elle a comme objectif 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 (article 1^{er} de la CCT).

33

L'article 1^{er}, § 1^{er}, a) et b) de la Directive n°2001/23/CE du 12 mars 2001 dispose que :

« a) La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion. b) Sous réserve du point a) et des dispositions suivantes du présent article, est considéré comme transfert, au sens de la présente directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire ».

¹⁷ Article 9 de la CCT n°109.

¹⁸ P. CRAHAY, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Ors.*, 2014/4, p.10.

L'article 6, alinéa 2, de la C.C.T. n°32bis transposant cette directive définit quant à lui comme suit ce qu'il y a lieu d'entendre par transfert conventionnel d'entreprise :

« Le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire. ».

34

Sur la notion de transfert conventionnel d'entreprise, la doctrine enseigne à raison que :

« Deux éléments permettent d'identifier s'il y a un transfert d'entreprise :
1) *Le transfert doit porter sur une entité économique ;*
2) *Cette entité économique doit conserver son identité. »*¹⁹

S'agissant d'une législation d'origine européenne, la jurisprudence belge s'est construite à la lumière des enseignements de la Cour de justice de l'Union européenne.

La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne s'est elle-même élaborée sur l'un de ses premiers arrêts, l'arrêt Spijkers²⁰. C'est par cet arrêt que la Cour a dit pour droit que le critère décisif pour établir l'existence d'un transfert est de savoir si l'entité en question garde son identité.

Analysant cet arrêt, la doctrine enseigne que :

« La Cour ajoute que, par conséquent, on ne saurait constater l'existence d'un transfert en raison du seul fait que les actifs de ceux-ci sont aliénés : il convient, au contraire, d'évaluer s'il s'agit d'une entité économique encore existante qui a été aliénée, ce qui résulte notamment du fait que son exploitation est effectivement poursuivie ou reprise par le nouveau chef d'entreprise, avec les mêmes activités économiques ou des activités analogues.

Pour déterminer si ces conditions sont réunies, il convient de prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait caractérisant l'opération en cause, au nombre desquelles figurent notamment :

- *Le type d'entreprise ou d'établissement dont il s'agit ;*
- *Le transfert ou non des éléments corporels, tels que les bâtiments et les biens mobiliers ;*
- *La valeur des éléments incorporels au moment du transfert ;*
- *La reprise ou non de l'essentiel des effectifs par le nouveau chef d'entreprise ;*
- *Le transfert ou non de la clientèle ;*
- *Le degré de similarité des activités exercées avant et après le transfert ;*

¹⁹ L. PELTZER, « Le transfert conventionnel d'entreprise », Guide social permanent, Tome 5, partie IV, livre I, tire I, chapitre II, p. 454.

²⁰ C.J.C.E., 18 mars 1986, aff. 24/85, SPIJKERS, J.T.T., 1986, 330.

- *La durée d'une éventuelle suspension de ces activités.* »²¹

35

Sur la base de l'enseignement de la jurisprudence européenne et belge et de la doctrine, la cour retient les éléments suivants au sujet de la notion de transfert d'entreprise :

- Le transfert est celui qui touche une entité économique qui conserve son identité, à savoir un ensemble de moyens organisés, et ce en vue de la poursuite d'une activité, principale ou accessoire.
- Le transfert est pris en considération, pour autant qu'il entraîne un changement d'employeur (commentaire de l'article 6 de la CCT n°32bis).
- La notion de « *transfert* » est interprétée largement. Le transfert n'est pas nécessairement la cession d'un droit de propriété. Il peut également porter sur d'autres droits réels que la propriété ou des droits personnels pour autant qu'ils assurent à leur titulaire la qualité de chef d'entreprise responsable de son exploitation et employeur des salariés qui y travaillent²².
- La notion de cession d'entreprise au sens de la C.C.T. n°32bis implique que l'entreprise reprise constitue un ensemble organique et un rassemblement de moyens matériels et de forces humaines, suivant un ordre et une finalité internes, qui soient transférés au repreneur²³.
- Il n'y a cession d'entreprise que lorsque l'entité en question conserve son identité. Pour établir si c'est le cas, il convient de tenir compte de tous les éléments de fait qui caractérisent la transaction en question²⁴.
- Il suffit que l'activité initiale de l'entreprise se poursuive dans le cadre de l'entité cédée²⁵.
- On retient classiquement l'existence d'un transfert conventionnel d'entreprise en cas de cession de fonds de commerce²⁶.

b.2) Conséquence du transfert conventionnel d'entreprise

- **Transfert des contrats de travail**

36

²¹ L. PELTZER, « Le transfert conventionnel d'entreprise », Guide social permanent, Tome 5, partie IV, livre I, tire I, chapitre II, p. 456.

²² C. trav. Liège, 1er décembre 1994, J.T.T., 1995, 83.

²³ C. trav. Bruxelles, 20 septembre 1991, J.L.M.B., 1992, 406.

²⁴ Trib. trav. Gand, 9 décembre 2015, T.G.R., 2016, 166.

²⁵ C. trav. Liège, 1^{er} décembre 1994, J.T.T., 1995, 83.

²⁶ C. trav. Gand, 24 avril 1991, J.T.T., 1992, 111 ; trib. Trav. Liège, 29 avril 1991, J.T.T., 1991, 355 ; C. trav. Liège, 1^{er} décembre 1994, J.T.T., 1995, 84 ; C. trav. Liège, 11 mars 2002, inédit, RG n° 27 717/98 ; C. trav. Bruxelles, 16 avril 2002, inédit, RG 41710 et 41 969.

En vertu de l'article 7 de la CCT n°32bis, « les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1^{er}, 1^o sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire ».

C'est le fait même du transfert d'entreprise qui engendre le transfert de tous les contrats de travail et de toutes les relations de travail du cédant au cessionnaire. Par conséquent, les contrats de travail qui existent à la date du transfert d'entreprise entre des travailleurs et le cédant sont, de plein droit, transférés au cessionnaire et ce, nonobstant la volonté contraire du cédant ou du cessionnaire²⁷. Il importe peu que ces contrats aient ou non été mentionnés dans le contrat de reprise²⁸.

37

En revanche, il est maintenant bien admis que le travailleur peut refuser la cession de son contrat.

La Cour de Justice²⁹ a en effet dit pour droit que l'article 3, al. 1^{er}, de la directive doit être interprété en ce sens qu'il ne fait pas obstacle à ce que le contrat ou la relation de travail d'un travailleur employé par le cédant à la date du transfert d'entreprise se poursuive avec le cédant, lorsque ledit travailleur s'oppose au transfert de son contrat de travail au cessionnaire.

La cour se rallie à la jurisprudence³⁰ qui déduit de cet arrêt que le travailleur peut refuser la cession de son contrat de travail et que, dans ce cas, la CCT n°32bis ne s'applique pas.

- **Interdiction de licencier**

38

Le changement d'employeur résultant du transfert conventionnel d'entreprise ne constitue pas, en lui-même, un motif de licenciement pour le cédant ou pour le cessionnaire (art. 9, al. 1^{er}, C.C.T. n° 32bis). Cette interdiction de licencier s'applique tant à l'égard du cédant avant la cession qu'à l'égard du cessionnaire après la cession³¹.

Par exception, les travailleurs qui changent d'employeur peuvent être licenciés pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation, entraînant des changements dans le domaine de l'emploi (art. 9, al., 2 C.C.T. n°32bis).

²⁷ C.J.U.E., 14 novembre 1996 (Rotsart de Hertaing), *J.T.T.*, 1996, p. 496 ; C.J.U.E.,

²⁸ C. trav., Bruxelles, 3 octobre 2008, *R.A.B.G.*, 2009, p. 177.

²⁹ C.J.U.E., 24 janvier 2002 (Temco Service Industrie), *J.T.T.*, 2002, p. 185.

³⁰ C. trav. Anvers, 4 décembre 2002, *Chron.D.S.*, 2003, p. 463 ; C. trav. Bruxelles, 11 décembre 2007, *Chron.D.S.*, 2009, p. 39 ; C. trav. Mons, 29 juin 2010, *Chron.D.S.*, 2011, p. 409 ; C. trav. Liège, division Liège, 8 octobre 2020, *J.T.T.*, 2021, p. 367.

³¹ C.J.C.E., n° 19/83 du 7 février 1985 (Wendelboe), *R.W.*, 1984-1985, 2647 ; C.J.C.E., n° 87/101 du 15 juin 1988 (Bork International), *J.T.T.*, 1989, 40.

La CCT n°32bis ne prévoit aucune sanction spécifique en cas de violation de l'interdiction de licencier.

Dès lors, les règles de droit commun, dont celles relatives au licenciement manifestement déraisonnable, s'appliquent³², sachant que le congé donné en violation de l'interdiction de licencier prévue par l'article 9 de la CCT n°32bis n'est pas justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service³³.

- **Employeur tenu à la dette**

39

Lorsqu'il y a transfert conventionnel d'entreprise, le cédant et le cessionnaire sont tenus au paiement des dettes résultant des contrats de travail existant à la date du transfert, dont l'indemnité compensatoire de préavis due en cas de rupture du contrat de travail antérieure au transfert.

Selon la Cour de justice des Communautés européennes³⁴ :

« l'article 3, § 1 de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'après la date du transfert le cédant est libéré de ses obligations résultant du contrat ou de la relation de travail en raison du seul fait du transfert, même si les travailleurs employés dans l'entreprise ne consentent pas à cet effet ou s'ils s'y opposent, sous réserve toutefois de la faculté des États membres de prévoir la responsabilité solidaire du cédant et du cessionnaire après la date de transfert ».

La Belgique n'a pas prévu une telle dérogation dans le cadre de la convention collective n° 32bis.

L'article 8 de la convention collective n°32bis prévoit que *« le cédant et le cessionnaire sont tenus in solidum au paiement des dettes existant à la date du transfert (...) et résultant des contrats de travail existant à cette date, à l'exception des dettes dans le chef de régimes complémentaires de prestations sociales ».*

40

S'agissant en revanche des dettes nées après le transfert, la Cour de cassation a jugé qu'il résulte des articles 1, 1°, 7 et 8 de la C.C.T. n°32bis qu'en principe, seul le cessionnaire est tenu au paiement des dettes nées après la date du transfert de l'entreprise³⁵.

³² C. trav. Liège, division Namur, R.G. n°2022/AN/25.

³³ Cass., 29 avril 2013, J.T.T., 2013, p. 322. Cet arrêt concerne l'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, aujourd'hui abrogé suite à la réforme qui a abouti à l'adoption de la CCT n°109, mais la notion de « nécessité de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service » est identique dans les deux textes.

³⁴ C.J.C.E., 5 mai 1988, (Berg), 144/87, Rec., p. 2559.

³⁵ Cass., 10 novembre 2014, J.T.T., 2015, 221.

La cour de céans se rallie à cette jurisprudence, puisqu'après le transfert, la relation de travail ayant disparu entre le cédant et le travailleur cédé, aucune nouvelle dette ne pourrait naître entre eux³⁶.

Notre cour, autrement composée, s'était déjà prononcée en ce sens dans un arrêt du 29 décembre 1997, au sujet des « *dettes d'un licenciement décidé postérieurement à ce transfert* »³⁷.

41

Cependant, il arrive qu'après le transfert, le cédant continue à poser certains actes vis-à-vis des travailleurs transférés. Or, si en principe, un travailleur lié par un contrat de travail avec un employeur est au service de ce seul employeur, la cour rappelle qu'un travailleur peut, dans le cadre d'un seul contrat de travail, avoir deux employeurs différents, lorsque ceux-ci partagent l'exercice des prérogatives de l'employeur et entretiennent des relations étroites³⁸.

La charge de la preuve en cas de dualité d'employeurs incombe au travailleur. La preuve peut être apportée par toute voie de droit³⁹.

Lorsque, en application de la théorie de la dualité d'employeurs, il est conclu que deux employeurs partagent les prérogatives de l'employeur dans le cadre d'un seul et même contrat, ceux-ci sont tenus *in solidum* au respect des obligations découlant du contrat⁴⁰.

5.2.2 Application en l'espèce

42

La cour retient que la sprl T. a communiqué à Madame D. les motifs de son licenciement par le courrier détaillé du 3 décembre 2021 (pièce 2 du dossier de Madame).

Par conséquent, chacune des parties assume la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

43

³⁶ En ce sens, Trib. Trav. Bruxelles, 25 janvier 1995, J.T.T., 1995, p. 91.

³⁷ C. Trav. Liège, 29 décembre 1997, J.T.T., 1997, p. 469.

³⁸ C. trav. Liège, 8 novembre 1996, J.T.T., 1997, 151 ; C. trav. Liège, 18 décembre 1996, Chron. D.S., 1997, 452 ; C. trav. Bruxelles, 7 octobre 1998, J.T.T., 1999, 152 ; C. trav. Bruxelles, 6 septembre 2011, J.T.T., 2012, 141 ; C. trav. Liège, 13 septembre 2013, J.L.M.B., 2014, 651 ; C. trav. Bruxelles, 28 juin 2013, R.A.B.G., 2014, 884, note D. VAN STRIJTHEM ; C. trav. Bruxelles, 8 août 2017, J.T.T., 2018, 109.

³⁹ Trib. trav. Bruxelles, 31 mai 2017, J.T., 2017, 778.

⁴⁰ C. trav. Gand, 14 novembre 2011, J.T.T., 2012, 155 ; C. trav. Bruxelles, 28 juin 2013, R.A.B.G., 2014, 884, note D. VAN STRIJTHEM.

Il appartient à la cour de déterminer si au moment de la prise de décision de licenciement, la sprl T. a pris une décision fondée sur des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite de Madame D. ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et qui aurait pu être décidée par un employeur normal et raisonnable.

44

Il convient d'emblée d'écarter tout motif lié au comportement ou à l'aptitude de Madame D. Au moment de la rupture, la sprl T. a insisté sur la circonstance qu'elle avait « *été heureu[se] de [l']avoir à [son] service toutes ces années collaboration* » (courrier du 3 décembre 2021, pièce 2 du dossier de Madame). Madame D. n'a jamais reçu le moindre avertissement et les reproches formulés dans le cadre de la présente procédure (manque de polyvalence et d'investissement) ne sont pas objectivés.

45

Il demeure à examiner si la sprl T. disposait d'un motif fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

45.1

La sprl T. expose que, suite aux inondations, elle a fait le choix d'injecter dans la librairie de T. l'ensemble des indemnisations perçues pour les deux sites (64 052,59 EUR (T.) + 81 296,29 EUR (P.) = 145 348,88 EUR) et de céder le fonds de commerce de la librairie de P. à un tiers pour 10 000 EUR.

Elle explique également, sans être contredite par Madame D., qu'elle occupait 3 employés dans chaque librairie (6 au total) et que, dans la mesure où elle n'exploitait plus qu'une seule librairie, elle n'avait plus besoin que de trois employés et devait se séparer des trois autres. Elle a alors conservé à son service deux employés qui étaient déjà affectés à T. ainsi que l'épouse du gérant, qui était affectée à la librairie de P. mais qui occupait « *des fonctions bien spécifiques qu'aucune des autres employées n'exécutait comme les horaires, l'organisation des plannings, les congés, les remplacements, la tenue des livres de caisse et journal des recettes, les commandes* » (page 9 de ses conclusions). C'est dans ce contexte que la sprl T. a mis fin au contrat de Madame D. et de deux employés occupés à la librairie de P..

45.2

La cession du fonds de commerce de la librairie de P. à un sieur R. consiste assurément en un transfert conventionnel d'entreprise au sens de la CCT n°32bis⁴¹.

On est en effet en présence du transfert d'une entité économique pour que son exploitation soit poursuivie au même endroit (transfert du droit au bail avec accord du propriétaire) par un

⁴¹ Cette position est conforme à l'analyse classique de la jurisprudence : C. trav. Gand, 24 avril 1991, *J.T.T.*, 1992, 111 ; trib. Trav. Liège, 29 avril 1991, *J.T.T.*, 1991, 355 ; C. trav. Liège, 1^{er} décembre 1994, *J.T.T.*, 1995, 84 ; C. trav. Liège, 11 mars 2002, inédit, RG n° 27 717/98 ; C. trav. Bruxelles, 16 avril 2002, inédit, RG 41710 et 41 969.

nouveau chef d'entreprise (entraînant donc un changement d'employeur), avec les mêmes activités économiques (exploitation d'une librairie), la clientèle étant également transférée (avec engagement de non-concurrence de la sprl T.). La cour relève encore qu'à tout le moins une des employées de la sprl T., dont le contrat a été rompu pour force majeure en décembre 2021, a finalement été réengagée par Monsieur R. lorsque la librairie de P. a rouvert en avril 2022⁴². Le fait que la sprl T. ait conservé les indemnités d'assurance versées en réparation du sinistre de la librairie de P. ne change rien à cette analyse.

L'entité économique qui a été transférée a donc conservé son identité. La convention de cession du fonds de commerce (pièce 10 du dossier de la société, article 9) comme la facture établie par la sprl T. (pièce 11 du dossier de la société) confirment d'ailleurs expressément que la vente concerne une universalité de biens (article 9 de la convention).

45.3

Madame D. ne peut pas bénéficier directement de l'interdiction de licenciement visée par l'article 9 de la CCT n°32*bis* dans la mesure où elle ne faisait de toute manière pas partie du personnel appelé à être transféré puisqu'elle était affectée à la librairie de T. et non à la librairie cédée de P.

45.4

En revanche, on pourrait déduire de l'application de l'article 7 de la CCT n°32*bis* que tout le personnel qui était occupé à la librairie de P. aurait dû être transféré au nouvel employeur, Monsieur R.

Ce transfert automatique des trois employés de la librairie de P. à Monsieur R. aurait laissé la sprl T. avec les trois employés dont elle avait besoin pour l'exploitation de la librairie de T. de sorte qu'il aurait été inutile de licencier Madame D.

Dans ce cas de figure, le licenciement de Madame D. pourrait revêtir un caractère manifestement déraisonnable car il n'aurait jamais été décidé par un employeur normalement prudent et diligent.

45.5

Toutefois, comme déjà relevé ci-avant, un travailleur peut refuser la cession de son contrat de travail avec pour conséquence que la CCT n°32*bis* ne s'applique pas à sa situation. Or, il peut être retenu avec certitude que l'épouse du gérant de la sprl T., employée affectée à la librairie de P. n'aurait pas accepté le transfert de son contrat même si Monsieur R. le lui avait proposé.

Par conséquent, malgré le transfert conventionnel d'entreprise intervenu suite à la cession du fonds de commerce de la librairie de P. et une application correcte de la CCT n°32*bis* (transfert automatique de tous les contrats de travail des travailleurs affectés à la librairie de P. sauf celui de

⁴² C. trav. Liège, division Liège, 23 avril 2024, R.G. n°2023/AL/295.

l'épouse du gérant), au moment de la prise de décision de licenciement de Madame D., la sprl T. se trouvait dans la situation où elle avait à son service quatre employés alors qu'elle n'en avait besoin que de trois (évaluation de la charge de travail non contestée par Madame D.).

Les nécessités de fonctionnement de l'entreprise commandaient donc de mettre fin au contrat d'un des employés et le licenciement de Madame D. aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable pour ce motif lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise et indépendamment des qualités professionnelles qui étaient les siennes.

46

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est donc non fondée.

Le jugement sera réformé sur ce point.

5.3 Dépens

5.3.1 Principes

47

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).

48

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 procédure⁴³, et ce, même si ce montant est supérieur ou inférieur au montant postulé⁴⁴.

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 Code⁴⁵.

49

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

⁴³ Cass. 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be (traduction libre de la Cour de céans).

⁴⁴ Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

⁴⁵ Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

pour la procédure en première instance, à la date du prononcé de la décision du premier juge⁴⁶.

50

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 10 000 EUR et 20 000 EUR, le montant de base de l'indemnité de procédure est fixé à la somme de 1 650 EUR⁴⁷.

5.3.2 Application en l'espèce

51

Les parties succombent chacune quant à un chef de demande.

La cour estime cependant qu'il est inopportun de procéder à une compensation même partielle des dépens dans la mesure où la sprl T. succombe quant au principal chef de demande, soit celui relatif à l'indemnité compensatoire de préavis.

52

La sprl T. sera donc condamnée à supporter ses propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de Madame D., fixés par la cour à la somme totale de 3 322 EUR ((2 x 1 650 EUR) + 22 EUR (contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne⁴⁸)).

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 et partiellement fondé,

⁴⁶ Cass., 1^{er} mars 2019, C.08.0219.N, www.juportal.be.

⁴⁷ Ce montant est applicable depuis le 1^{er} novembre 2022 et était donc applicable à la date du prononcé du jugement dont appel (13 avril 2023).

⁴⁸ La contribution pour l'instance d'appel a été payée par la sprl T. puisque c'est elle la partie appelante. Elle ne fait donc pas partie des dépens de Madame D.

Confirmant le jugement dont appel, condamne la sprl T. à payer à Madame D. la somme de 11 800 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 3 décembre 2021,

Réformant le jugement dont appel, déclare la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée,

Condamne le sprl T. à supporter ses propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de Madame D., fixés par la cour à la somme de 3 322 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 **23 avril 2024**, par :

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

le Greffier

le Président