



**Expédition**

Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>18/2290/A</b>
Date du prononcé <b>17 juin 2024</b>
Numéro du rôle <b>2023/AL/147</b>
En cause de : <b>INTERGROW TECHNICS SA C/ C. L.</b>

Délivrée à  
Pour la partie

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

Chambre 3 A

# Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

\* Contrat de travail – Congé – Indemnité compensatoire de préavis – Indemnité d'éviction (Représentation commerciale – Apport de clientèle) – licenciement manifestement déraisonnable (oui) – Emploi des langues dans les relations sociales – Région de langue française – décret du 30 juin 1982

### EN CAUSE :

**INTERGROW TECHNICS SA**, BCE 0664.571.447, dont le siège est établi à 9880 AALTER, Venecolaan 7,  
partie appelante au principal, intimée sur incident,  
ayant pour conseil Maître B. L., avocat à 8500 KORTRIJK, et ayant comparu par Maître M. G.,

### CONTRE :

**Monsieur C. L.**, RRN 54.02.23-017.53, domicilié à 1050 BRUXELLES, avenue de la Couronne 296/M000,  
partie intimée au principal, appelante sur incident,  
ayant pour conseil Maître Antoine DE LE COURT, avocat à 1060 SAINT-GILLES, rue Jourdan 31  
et ayant comparu par Maître Natacha DUGARDIN.

•  
• •

### INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 5 février 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 25 novembre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6<sup>e</sup> Chambre (R.G. 18/2290/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 27 mars 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour 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 5 février 2024 ;
- les conclusions d'appel, conclusions additionnelles d'appel et conclusions de synthèse d'appel de monsieur L., remises au greffe respectivement les 18 juillet 2023, 27 octobre 2023 et 15 janvier 2024 ; son dossier de pièces, remis le 31 janvier 2024 ;

- les conclusions d'appel et conclusions de synthèse de SA I, remises au greffe respectivement les 20 septembre 2023 et 8 décembre 2023 ; son dossier de pièces, remis le 17 janvier 2024.

Les parties ont été entendues à l'audience du 5 février 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. LES FAITS**

1

Du 17 avril 1990 au 31 mars 2016, Monsieur L., ci-après dénommé Monsieur L, est occupé par la SA ETS CHARLES PIRLOT, ci-après dénommée la SA CP, en qualité de représentant de commerce.

Par jugement du 22 mai 2017, la SA CP est déclarée en faillite, Me Pierre HENRY étant désigné en qualité de curateur.

2

Le 1<sup>er</sup> avril 2016, Monsieur L est engagé par la SA AGRO TECHNICS, ci-après dénommée la SA AT, dans le cadre d'un contrat de travail employé, en qualité de délégué technico-commercial de produits agricoles, à temps plein puis, à partir du 1<sup>er</sup> juin 2016, à raison de 20 heures/semaine.

Le 23 septembre 2016, la SA AT est déclarée en faillite.

3

Suite à un contrat de travail conclu le 26 octobre 2016, Monsieur L entre au service de la SA INTERGROW, ci-après dénommée la SA I, dans le cadre d'un contrat de travail d'employé commercial, à mi-temps et à durée indéterminée et ce, à partir du 17 octobre 2016. Son ancienneté est reconnue à partir du 1<sup>er</sup> avril 2016.

4

Le 20 juillet 2017, Monsieur L est licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 semaines de rémunération.

5

Par courrier du 11 septembre 2017, Monsieur L sollicite les motifs concrets de son licenciement.

6

Le 15 septembre 2017, la SA I répond, en néerlandais, à Monsieur L que :

« Cette décision a été prise parce que nous ne sommes pas en mesure de payer les frais avec le produit de vos ventes »<sup>1</sup>.

7

Par requête du 19 juillet 2018, Monsieur L poursuit la condamnation de la SA I à lui payer les sommes suivantes :

- 62 007,62 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;
- 39 807,36 EUR bruts à titre d'indemnité d'éviction ;
- 9 760,46 EUR bruts à titre d'indemnité sur pied de l'article 9 de la CCT n° 109 ;
- 1 EUR provisionnel à titre de rémunération afférente au 21 juillet 2017 et au 15 août 2017 ;
- le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

En termes de conclusions additionnelles et de synthèse, Monsieur L ajoute la réclamation suivante :

- 1 148,29 EUR à titre d'amende civile prévue à l'article 7 § 1<sup>er</sup> de la CCT n°109.

## **II. LE JUGEMENT DONT APPEL**

8

Par jugement du 25 novembre 2022, le tribunal du travail de LIEGE, division LIEGE, a :

- dit le recours partiellement fondé ;
- condamné la SA I à verser à Monsieur L les sommes suivantes :
  - o 1 EUR provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;
  - o 1 EUR provisionnel à titre d'indemnité d'éviction ;
  - o 1 EUR provisionnel à titre d'indemnité sur pied de l'article 9 de la CCT n° 109 ;
  - o 1 EUR provisionnel à titre de rémunération afférente au 21 juillet et au 15 août 2017 ;
- ordonné la réouverture des débats.

## **III. LES APPELS ET POSITIONS DES PARTIES**

9

Par requête du 27 février 2023, la SA I interjette appel de ce jugement et en postule la réformation. Elle postule que la cour :

- dise l'appel recevable et fondé ;
- dise les demandes principales originaires, irrecevables, voir non fondées, soit :

---

<sup>1</sup> Les parties s'accordent sur cette traduction libre

- 62 007,62 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;
- 39 807,36 EUR bruts à titre d'indemnité d'éviction ;
- 9 760,46 EUR bruts à titre d'indemnité sur pied de l'article 9 de la CCT n° 109 ;
- condamne Monsieur L aux entiers frais et dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure.

Dans ses dernières conclusions, la SA I sollicite :

- la condamnation de Monsieur L aux entiers frais et dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure de 9 000,00 EUR (2 x 4 500) ;
  - à titre subsidiaire :
    - avant toute autre décision, d'être autorisée à prouver par tous moyens de droit, témoins et présomptions compris les faits suivants :
      - le 1<sup>er</sup> avril 2016, date à laquelle Monsieur L a rejoint la SA AT, Monsieur L avait cessé ses activités commerciales de prospection ainsi que la visite des clients. Les clients étaient contactés par téléphone. Monsieur L était principalement présent au siège d'exploitation de Waremme et ne quittait l'entreprise que pour livrer occasionnellement les commandes ;
      - Monsieur L travaillait également pendant les heures de service pour sa propre société, New Indurch Chemical. Avec l'accord de l'ancien directeur C. P., il entreposait ses stocks dans l'entrepôt de la SA I à Waremme ;
    - qu'il soit dans ce cas réservé à statuer quant aux frais et dépens.

10

Dans ses premières conclusions, Monsieur L sollicite la confirmation du jugement dont appel et postule que la cour :

- dise l'appel non fondé ;
- déclare sa demande originaire recevable et fondée ;
- condamne la SA I à lui payer les montants suivants, sous réserve de modification ou d'augmentation en cours d'instance :
  - un montant de 90 390,55 EUR bruts (ramenés à 52 547,95 EUR dans ses dernières conclusions) à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;
  - un montant de 29 013, 42 EUR bruts (ramenés à 17 803,29 EUR dans ses dernières conclusions) à titre indemnité d'éviction ;
  - un montant de 8 730,46 EUR bruts (ramenés à 8 730,46 EUR dans ses dernières conclusions) à titre d'indemnité sur pied de l'article 9 de la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement ;

- un montant de 239,31 EUR bruts<sup>2</sup> à titre de rémunération afférente au 21 juillet 2017 et au 15 août 2017 ;
- condamne la SA I à payer sur ces sommes les intérêts légaux et judiciaires au taux légal ;
- condamne la SA I à délivrer les documents sociaux de sortie rectifiés, et en français ;
- condamne la SA I aux dépens des deux instances, y compris les indemnités de procédure, évaluées à deux fois 7 500 EUR (ramenés à 4 500 EUR, soit 9 000 EUR dans ses dernières conclusions).

Dans ses premières conclusions, sans l'exprimer formellement, Monsieur L forme appel incident du jugement dont appel en ce que :

- il a fixé l'indemnité due pour licenciement manifestement déraisonnable à huit semaines, Monsieur L en sollicitant dix-sept ;
- il n'a pas statué sur la délivrance de nouveaux documents de sortie en français.

#### **IV. LA RECEVABILITE DES APPELS**

11

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

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

L'appel est recevable.

12

Il en va de même de l'appel incident introduit par les premières conclusions d'appel de Monsieur L, conformément au prescrit de l'article 1054 du Code judiciaire.

#### **V. DISCUSSION**

##### **1. Cadre de la contestation**

13

La cour relève qu'à l'égard du jugement entrepris :

- aucun appel n'a été introduit en ce qui concerne la reconnaissance du droit à la rémunération pour les jours fériés des 21 juillet et 15 août 2017 ;
- aucun appel incident n'a été introduit en ce qui concerne la demande relative à l'amende civile (CCT n°109).

---

<sup>2</sup> Montant déjà mentionné dans les premières conclusions d'appel de Monsieur L

Le jugement entrepris subsiste donc sur ces points.

## **2. Indemnité compensatoire de préavis**

### **A. Dispositions et principes applicables**

#### **a ) Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail**

14

Le délai de préavis ou l'indemnité compensatoire à laquelle l'employé a droit en cas de congé donné par l'employeur est fonction de l'ancienneté du travailleur (articles 37/2 et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

15

L'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule que les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours, et précise, en son alinéa 2, que « *par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise* ».

16

Avant son abrogation par l'article 50 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, les délais de préavis applicables aux employés étaient régis par l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette disposition prévoyait des régimes différents en ce qui concerne les délais de préavis applicables aux employés, en fonction du montant de la rémunération annuelle.

Pour les employés dont la rémunération annuelle ne dépassait pas le montant indexé de 16 100 EUR (fixé à 32 254 EUR pour 2013), dits les employés « inférieurs », l'article 82, § 2, disposait que le délai de préavis à observer par l'employeur était d'au moins trois mois, à augmenter de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépassait le montant précité mais pas le montant indexé de 32 200 EUR (fixé à 64 508 EUR pour 2013) – dits employés « supérieurs », l'article 82, § 3, disposait que les délais de préavis à observer par l'employeur étaient fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé était notifié, soit par le juge. Les alinéas 2 et 3 du même paragraphe prévoyaient le délai de préavis minimum à observer par l'employeur – à savoir le délai prévu pour les employés « inférieurs » – et le délai de préavis maximum auquel l'employé pouvait prétendre en cas de démission.

Les employés dont la rémunération annuelle dépassait le montant indexé de 32 200 EUR (fixé à 64 508 EUR pour 2013), dits employés « très supérieurs », avaient, en vertu de l'article 82, § 5, la possibilité, au plus tard au moment de leur entrée en service, de conclure une convention concernant les délais de préavis à observer par l'employeur sans que ces délais puissent être inférieurs aux délais visés à l'article 82, § 2, soit ceux pour les employés « inférieurs ». À défaut de convention, les délais de préavis étaient fixés conformément à l'article 82, § 3, soit comme pour les employés « supérieurs ».

17

Pour les contrats ayant pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et rompus après cette date, les articles 67 à 69 de la loi du 26 décembre 2013 prévoient un régime transitoire pour le calcul de la durée du délai de préavis à respecter.

Le délai de préavis à respecter est ainsi déterminé par l'addition de deux délais : un premier délai de préavis calculé en fonction de l'ancienneté de service acquise au 31 décembre 2013 et un second délai de préavis calculé en fonction de l'ancienneté de service acquise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

L'article 69 de la loi règle la deuxième partie du délai de préavis, calculée en fonction de l'ancienneté de service acquise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et sur la base du nouveau régime harmonisé par cette loi pour les contrats conclus après son entrée en vigueur.

L'article 68 de la loi régit la première partie du délai de préavis, liée à l'ancienneté de service acquise au 31 décembre 2013.

En principe, et selon l'alinéa 2 de cet article, ce délai de préavis est déterminé selon les règles légales, réglementaires et conventionnelles qui étaient applicables au travailleur au 31 décembre 2013.

En vertu de l'alinéa 3, un régime dérogatoire s'applique aux employés dont la rémunération annuelle dépasse 32 254 EUR (au 31 décembre 2013) en vertu duquel le délai de préavis de licenciement doit être fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois.

L'alinéa 4 fixe quant à lui les délais applicables en cas de démission des employés dont la rémunération annuelle dépasse 32 254 EUR (au 31 décembre 2013).

## **b) Transfert conventionnel d'entreprise**

### **b.1) Notion de transfert conventionnel d'entreprise**

18

La convention collective n°32*bis* 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<sup>er</sup> de la CCT).

19

L'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, 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 ».*

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. ».*

20

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. »*<sup>3</sup>

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 Spijkers<sup>4</sup>. 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.

<sup>3</sup> L. PELTZER, « Le transfert conventionnel d'entreprise », Guide social permanent, Tome 5, partie IV, livre I, tire I, chapitre II, p. 454.

<sup>4</sup> C.J.C.E., 18 mars 1986, aff. 24/85, SPIJKERS, J.T.T., 1986, 330.

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 ;*
- *La durée d'une éventuelle suspension de ces activités. »<sup>5</sup>*

21

Sur la base de l'enseignement de la jurisprudence européenne et belge et de la doctrine, notre cour, autrement composée, dans un arrêt du 23 avril 2024<sup>6</sup>, retient les éléments suivants au sujet de la notion de transfert d'entreprise – la cour de céans se rallie à cette analyse :

- 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 travaillent<sup>7</sup> ;
- 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

---

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

<sup>6</sup> RG 2023/AL/287

<sup>7</sup> C. trav. Liège, 1<sup>er</sup> décembre 1994, J.T.T., 1995, 83.

- moyens matériels et de forces humaines, suivant un ordre et une finalité internes, qui soient transférés au repreneur<sup>8</sup> ;
- 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 question<sup>9</sup> ;
  - il suffit que l'activité initiale de l'entreprise se poursuive dans le cadre de l'entité cédée<sup>10</sup> ;
  - on retient classiquement l'existence d'un transfert conventionnel d'entreprise en cas de cession de fonds de commerce<sup>11</sup>.

## **b.2) Conséquence du transfert conventionnel d'entreprise**

- **Transfert des contrats de travail**

22

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<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> 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 cessionnaire<sup>12</sup>. Il importe peu que ces contrats aient ou non été mentionnés dans le contrat de reprise<sup>13</sup>.

- **Interdiction de licencier**

23

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<sup>er</sup>, 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 cession<sup>14</sup>.

---

<sup>8</sup> C. trav. Bruxelles, 20 septembre 1991, J.L.M.B., 1992, 406.

<sup>9</sup> Trib. trav. Gand, 9 décembre 2015, T.G.R., 2016, 166.

<sup>10</sup> C. trav. Liège, 1<sup>er</sup> décembre 1994, J.T.T., 1995, 83.

<sup>11</sup> 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<sup>er</sup> 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.

<sup>12</sup> C.J.U.E., 14 novembre 1996 (Rotsart de Hertaing), J.T.T., 1996, p. 496 ; C.J.U.E.,

<sup>13</sup> C. trav., Bruxelles, 3 octobre 2008, R.A.B.G., 2009, p. 177.

<sup>14</sup> 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.

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).

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'appliquent<sup>15</sup>, 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 service<sup>16</sup>.

- **Employeur tenu à la dette**

24

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 européennes<sup>17</sup> :

*« 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 ».*

---

<sup>15</sup> C. trav. Liège, division Namur, R.G. n°2022/AN/25.

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> C.J.C.E., 5 mai 1988, (Berg), 144/87, Rec., p. 2559.

25

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'entreprise<sup>18</sup>.

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 eux<sup>19</sup>.

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* »<sup>20</sup>.

## **B. Applications en l'espèce**

### **a) Du transfert d'entreprise**

26

Le transfert d'entreprise intervenu entre la SA AT et la SA I n'est pas contesté. Par contre, la SA I conteste qu'il y ait eu un quelconque transfert entre la SA I et la SA CP ou encore entre la SA CP et la SA AT.

27

Il ressort des éléments soumis à l'appréciation de la cour que :

- la SA CP est déclarée en faillite en mai 2017 ;
- un compromis de vente de l'immobilier de la SA CP est conclu entre le curateur de la SA CP et la SA AT mais finalement n'aboutit pas, la SA AT tombant elle-même très rapidement en faillite ;
- le 13 novembre 2017, la SA I rachète l'immeuble appartenant à la SA CP faillie. Il n'est pas contesté qu'un transfert d'entreprise est intervenu également entre la SA I et la SA AT ;
- l'activité économique de ces trois entreprises s'est poursuivie sans interruption, au même endroit, dans le même bâtiment, avec le même objet (commerce de produits phytosanitaires) ;
- Monsieur L a été occupé de façon ininterrompue par ces trois sociétés, à la même fonction, pour un même siège d'exploitation (sis à Waremme) :
  - o du 17 avril 1990 au 31 mars 2016 par la société CP ;
  - o du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 30 septembre 2016 par la SA AT ;
  - o du 1<sup>er</sup> octobre 2016 au 11 septembre 2017 par la SA I ;

<sup>18</sup> Cass., 10 novembre 2014, J.T.T., 2015, 221.

<sup>19</sup> En ce sens, Trib. Trav. Bruxelles, 25 janvier 1995, J.T.T., 1995, p. 91.

<sup>20</sup> C. trav. Liège, 29 décembre 1997, J.T.T., 1997, p. 469.

- à tout le moins un autre employé, Monsieur H, a eu le même parcours.

28

La cour constate que le double transfert des activités intervenu entre la SA CP et la SA AT puis entre la SA AT et la SA I est bien constitutif d'un transfert conventionnel d'entreprise tel que défini par la convention collective de travail n° 32*bis* considérant :

- qu'il y a eu maintien de l'activité commerciale exercée initialement par la SA CP, tant lors du transfert à la SA AT que du transfert, presque concomitant de la SA AT à la SA I ;
- qu'il s'agissait d'une activité économique suffisamment autonome ;
- que c'est bien un « *ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre, suffisamment structurée et autonome* » qui a été transféré (même siège d'exploitation pour les trois sociétés, même activité commerciale, même bâtiment, même clientèle du moins partiellement, même employés du moins partiellement ...) et ce, indépendamment des changements intervenus au niveau de la gestion et au niveau juridique ;
- la SA I a repris en deux temps l'activité économique de la SA CP : d'une part, via la reprise de l'immobilier (le bâtiment est racheté à la SA CP), d'autre part, via la reprise de l'activité économique et à tout le moins d'une partie du personnel de la SA AT (qui a occupé les bâtiments qui seront *in fine* vendus à la SA I et qui, initialement, devait elle-même acquérir le bâtiment, mais n'a pas pu le faire ayant elle-même été déclarée en faillite avant la finalisation de la vente).

29

La cour relève par ailleurs que la reprise du bâtiment par la SA I ne pouvait avoir pour objectif que l'exercice d'une activité phytosanitaire, comme il ressort de l'acte de vente<sup>21</sup>.

Si la charge de la preuve de ce transfert d'entreprise repose bien sur Monsieur L, la cour considère que dans le cadre de son obligation de collaborer loyalement à la charge de la preuve, la SA I ne démontre pas pour quelle autre raison elle aurait acquis le bâtiment appartenant à la SA CP faillie ni qu'elle aurait pu reprendre l'activité économique sans le bâtiment.

30

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

## **b) De l'ancienneté**

31

---

<sup>21</sup> Page 7

Eu égard à ce transfert conventionnel d'entreprise, l'ancienneté de Monsieur L prend cours au 17 avril 1990 et non au 1<sup>er</sup> avril 2016 et équivaut donc à 27 années et un peu plus de trois mois.

32

Si la SA I conteste cette ancienneté, elle ne conteste pas en soi le calcul du délai de préavis qui, en application des articles 67 à 69 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique<sup>22</sup>, aboutit à 24 mois et 13 semaines.

Il convient de confirmer le jugement dont appel sur ce point en ce qu'il a retenu un délai de préavis de 24 mois et 13 semaines en lieu et place des 9 semaines initialement retenues par la SA I.

### **c) De la rémunération**

33

Les parties s'opposent quant au montant de la rémunération annuelle brute à prendre en compte, Monsieur L retenant un montant de 26 704, 94 EUR et la SA I un montant de 21 828,93 EUR.

34

Cette question étant soumise à la réouverture des débats ordonnée par les premiers juges, la cour statue à cet égard par évocation.

35

L'article 39, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

- l'indemnité de préavis couvre la rémunération en cours et les avantages acquis en vertu du contrat de travail. La rémunération en cours comprend la rémunération fixe et la rémunération variable (alinéa 2) ;
- lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, est prise en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service (alinéa 3).

36

Sont considérés comme des avantages acquis en vertu du contrat, les avantages dont le travailleur bénéficie à charge de son employeur dans le cadre de l'existence de son contrat de travail sans constituer une contrepartie directe du travail effectué, soit : l'usage privé d'une voiture de société, d'un GSM, d'un ordinateur, le pécule de vacances, la prime de fin d'année.

---

<sup>22</sup> entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement

37

La SA I conteste :

- le montant de 4 800 EUR retenu par Monsieur L à titre d'avantage en nature pour la mise à disposition d'un véhicule de société et l'usage d'un GSM ;
- le montant de 1 672, 22 EUR retenu par Monsieur L à titre de chèques-repas.

Elle évalue à un montant de 3 352, 08 EUR le premier (montant mensuel de 279,34 EUR) et à un montant de 1 596, 21 EUR le second.

38

S'agissant de l'avantage en nature constitué par l'usage à des fins privées d'un véhicule de société et d'un GSM, la cour relève que l'usage privé n'est pas contesté par la SA I.

38.1

L'utilisation à des fins privées d'un véhicule de société et d'un GSM est un avantage acquis qui doit être évalué à concurrence de la valeur réelle de l'avantage et non de la valeur convenue ou déclarée fiscalement.

L'évaluation de l'avantage se fait par référence à la valeur de jouissance du véhicule laquelle est fonction non pas du coût qu'il représente pour l'employeur mais de l'avantage matériel qu'en retire le travailleur.

38.2

En l'espèce, la cour dispose de peu d'informations concernant l'avantage lié à l'utilisation à des fins privées du véhicule et du smartphone mis à disposition de Monsieur L si ce n'est que le véhicule était une Nissan QASHQAI +2 dont les parties tenaient compte pour un montant mensuel de 119 EUR.

38.3

Sur base des éléments en sa possession, la cour considère dès lors que l'évaluation de cet avantage en nature par Monsieur L est surévaluée dans son chef et doit être fixée à la somme de 279,34 EUR mensuelle retenue subsidiairement par l'employeur (soit 3 352,08 EUR) correspondant à la valeur réelle de l'avantage que Monsieur L a pu en retirer.

39

Quant à au titre-repas, il y a lieu de tenir compte du nombre de titres-repas perçus sur les 12 derniers mois. Monsieur L n'a jamais invoqué un quelconque arriéré relatif au paiement des titres-repas. Il y a donc lieu de tenir compte du chiffre retenu par l'employeur soit 231 chèques-repas en lieu et place de l'évaluation forfaitaire retenue par Monsieur L.

C'est donc un montant de 1 596,21 EUR dont il sera tenu compte à ce titre.



40

La rémunération annuelle brute de Monsieur L dont il faut tenir compte s'élève donc à 25 181,01 EUR (la cour relève que dans son calcul final la SA I oublie de reporter le montant lié à l'avantage en nature pour le véhicule et le smartphone).

41

Monsieur L ayant droit à une indemnité compensatoire de préavis de 24 mois et 13 semaines, c'est donc un montant de 56 657,27 EUR<sup>23</sup> auquel il avait droit à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

42

Monsieur L ayant déjà perçu une somme nette de 6 491,99 EUR à titre d'indemnité de préavis équivalente à 9 semaines (somme équivalente à un brut de 7 538,17 EUR), le montant de l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire auquel la SA I doit être condamnée s'élève à la somme de 49 119,10 EUR.

### **3. Indemnité d'éviction**

#### **A. Dispositions et principes applicables**

43

L'article 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

*« Le contrat de travail de représentant de commerce est le contrat par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants.*

*Nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, le contrat conclu entre commettant et intermédiaire, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé jusqu'à preuve du contraire un contrat de travail de représentant de commerce ».*

44

Cette disposition requiert que le représentant de commerce prospecte ou visite des personnes et des établissements qui sont des clients ou qui peuvent le devenir et qu'il conclue ou à tout le moins négocie avec eux des affaires<sup>24</sup>.

Un représentant de commerce est par essence un travailleur itinérant. Son activité principale consiste à prospecter – c'est-à-dire à chercher des nouveaux clients – et à visiter la clientèle pour la fidéliser<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> 25 181,01 EUR x 27/12

<sup>24</sup> Voy. en ce sens : Cass 9 mai 2011, www.juridat.be

45

Peuvent seulement invoquer la qualité de représentant de commerce les employés qui exercent la profession de représentant de commerce de façon constante.

46

Quant à l'indemnité d'éviction, l'article 101 de la loi relative aux contrats de travail dispose que :

*« Lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par le représentant de commerce pour motif grave, une indemnité d'éviction est due au représentant de commerce qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.*

*Cette indemnité n'est due qu'après une occupation d'un an.*

*Elle est égale à la rémunération de trois mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période de un à cinq ans ».*

47

La Cour de cassation qualifie cette indemnité de dédommagement d'un préjudice spécifique causé par une perte de clientèle<sup>26</sup>.

48

Pour avoir droit à une indemnité d'éviction, un représentant de commerce doit donc prouver :

1. qu'il exerçait une fonction de représentant de commerce au moment de la fin du contrat de travail ;
2. que la rupture du contrat est imputable à l'employeur ;
3. qu'il a une occupation d'un an ;
4. qu'il a apporté une clientèle à l'employeur (sauf lorsque le contrat de travail contient une clause de non-concurrence) ;
5. qu'il a subi un préjudice du fait de la fin du contrat de travail.

49

L'existence d'une clause de non-concurrence crée en faveur du représentant de commerce une présomption d'apport de clientèle ; l'employeur peut faire la preuve contraire, le cas échéant<sup>27</sup>, et cela par toute voie de droit (en ce compris les témoignages et les présomptions).

---

<sup>25</sup> Voy. en ce sens : C. trav. Liège (section Namur), 16 décembre 2004, RG 7.454/2003, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C. trav. Liège, 20 avril 1998, J.T.T. 1998, 419.

<sup>26</sup> Cass., 6 février 1970, Pas., 1970, I, 492

<sup>27</sup> Art. 105 de la loi relative aux contrats de travail

Cette présomption d'apport s'applique y compris lorsque le contrat a pris fin dans des circonstances dans lesquelles la clause de non-concurrence n'a pas sorti ses effets<sup>28</sup>.

50

La notion d'apport de clientèle couvre aussi bien l'apport de clientèle au moment du contrat, la création que le développement de la clientèle déjà possédée par l'entreprise<sup>29</sup>.

Pour qu'il y ait apport de clientèle, il faut donc :

1. un accroissement du nombre de clients de la société, soit lors de l'entrée en service, soit au cours de l'exécution du contrat<sup>30</sup> ;
2. que cet apport soit suffisant et constitué d'un ensemble de clients s'adressant régulièrement à l'entreprise<sup>31</sup>.

L'existence d'un apport de clientèle doit être jugée de manière raisonnable et *in concreto*, en tenant compte par exemple de la nature des biens vendus et de leur prix<sup>32</sup>.

La constatation de l'apport de clientèle doit avoir lieu sur toute la période durant laquelle le travailleur a travaillé comme représentant de commerce<sup>33</sup>.

51

Une fois les conditions précitées réunies, un dernier élément peut faire obstacle à l'octroi de l'indemnité d'éviction à savoir l'absence de préjudice pour le représentant de commerce découlant de la rupture du contrat.

L'absence de préjudice doit être prouvée par l'employeur par toute voie de droit.

52

L'indemnité d'éviction est égale à la rémunération de 3 mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période de 1 à 5 ans. Elle est augmentée de la rémunération d'un mois dès le début de chaque période supplémentaire de 5 ans de service chez le même employeur. Pour déterminer l'ancienneté, il faut prendre en considération la date de la fin du contrat et non pas la date à laquelle le préavis prend cours<sup>34</sup>. C'est le nombre d'années de service en tant que représentant de commerce qu'il faut prendre en compte<sup>35</sup>.

---

<sup>28</sup> Voy. en ce sens : 26 mars 1979, Pas. 1979, I, 875

<sup>29</sup> Voy. en ce sens : C. trav. Mons, 11 octobre 1993

<sup>30</sup> Voy. en ce sens, Ph. LECLERCQ, « Le statut des représentants de commerce (III), L'indemnité d'éviction », Ors., n° 9, p.6 ; C.trav. Liège, 3 juin 2004 ; C. Trav., Bruxelles, 13 février 2004,

<sup>31</sup> Voy. en ce sens : Cass 24 mars 1986, CDS 1986, p. 237

<sup>32</sup> C. trav. Liège, 11 mai 1998, J.T.T., 1998, 418 ; C. trav. Anvers, 18 février 1997, J.T.T., 1998, 421

<sup>33</sup> Cass., 29 septembre 1986, J.T.T., 1986, 449

<sup>34</sup> C. trav. Bruxelles, 26 février 1975, R.D.S., 1975, 384

<sup>35</sup> C. trav. Bruxelles, 10 avril 1974, J.T.T., 1974, 233

L'indemnité d'éviction porte intérêt de plein droit à partir de la date de la cessation du contrat.

## **B. Applications en l'espèce**

53

Pour la première fois en appel, la SA I conteste que Monsieur L exerçait une activité de représentant de commerce à titre principal et de façon constante.

54

La charge de la preuve de cette condition repose sur Monsieur L. Il appartient cependant à la SA I de collaborer loyalement à l'administration de la preuve.

55

L'activité de représentation commerciale est confirmée par les documents contractuels. Si les appellations ne sont pas déterminantes à elles seules (« délégué technico-commercial », « employé commercial »), la nature des prestations de travail est toutefois décrite à suffisance pour démontrer que les dénominations attribuées correspondent aux fonctions qui ont été effectivement exercées et qui ont pour objet la représentation commerciale (vente de produits agricoles, prendre des commandes, engagement à rendre régulièrement visite à la clientèle existante ainsi qu'à des clients potentiels, exclusion des dispositions de la loi du 16 mars 1971).

56

La cour relève que :

- la SA I dépose un « listing détail des livraisons » attribué à Monsieur L, en qualité de représentant n° 71 pour l'année 2017 duquel il ressort que des commandes pour un montant total de 79 333, 16 EUR lui ont été attribuées. Ce listing fait référence à une centaine de bons de commande différents et à une vingtaine de clients ;
  - le 15 septembre 2017, lorsque la SA I notifie à Monsieur L les motifs de son licenciement, il est fait état de ce que la SA I n'est pas en mesure de payer « les frais avec le produit des ventes » de Monsieur L mais il n'est nullement fait état du fait que Monsieur L n'exerce plus de façon principale son activité de représentant de commerce ;
  - en instance, il ne sera pas question de cette absence d'exercice à titre principal ;
  - à lire l'attestation de Monsieur H, déposée par la SA I, Monsieur L durant l'année 2017 ne prestait plus aucun travail pour la SA I, travaillant en matinée pour sa propre entreprise et rentrant chez lui l'après-midi ou livrant occasionnellement des commandes.
-

Or, l'absence de toute activité est contredite par la pièce 4 déposée par l'employeur. Cette attestation est par ailleurs rédigée sans nuance et ne tient pas compte du fait que Monsieur L travaillait alors à mi-temps.

Devant une contradiction aussi flagrante, la cour estime qu'aucune crédibilité ne peut être octroyée à cette attestation ;

- il en est de même de l'attestation de Monsieur D qui déclare que Monsieur L :
  - n'était plus actif et productif dans la société ;
  - travaillait pour sa société durant ses heures de prestations pour la SA I ;
  - et précise que « *Comme il habite Bruxelles, nous l'occupions en lui préparant des petites commandes qu'il livrait en rentrant chez lui* ».

A nouveau, ces affirmations sont contredites par la pièce 4 déposée par l'employeur qui fait état d'un chiffre de commandes de 79 333, 16 EUR, réalisées par Monsieur L, de janvier à juillet 2017, alors qu'il travaillait à mi-temps.

Pour ces mêmes raisons, il ne sera pas fait droit à la demande d'enquête postulée à titre subsidiaire par la SA I ;

- on peut difficilement comprendre comment l'employeur n'aurait pas adressé un avertissement à Monsieur L.

#### 56.1

La cour considère dès lors que Monsieur L rapporte la preuve de ce qu'il exerçait une activité de représentant de commerce à titre principal et de façon constante.

La cour relève en effet que la SA I, qui a une obligation de collaborer loyalement à la preuve, ne dépose aucune pièce qui permettrait à la cour de comprendre comment les chiffres précités auraient pu être obtenus par Monsieur L sans travailler et sans rendre visite à la clientèle ainsi qu'en l'absence de toute prospection.

#### 56.2.

Par ailleurs, contrairement à ce que soutient la SA I, la cour considère qu'au moment de son licenciement, Monsieur L était occupé pour la SA I en qualité de représentant de commerce depuis plus d'un an.

En effet, il y a lieu de tenir compte de l'ancienneté de Monsieur L depuis qu'il a été engagé par la SA CP, eu égard au double transfert d'entreprise qui a été reconnu aux points 28 à 30 des présents motifs.

En vertu de l'article 7 de la CCT n°32bis<sup>36</sup>, la reconnaissance de cette ancienneté et les obligations en découlant, en ce compris le cas échéant le paiement d'une indemnité d'éviction a été transféré à la SA I, en sa qualité de cessionnaire<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> « 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<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire »

56.3.

Enfin, s'agissant de l'apport de clientèle, la cour fera siens les judicieux motifs des premiers juges qui ont comparé le listing unilatéral rédigé par Monsieur L (qui s'arrête en 2015) avec le listing de 2017 déposé par la SA I et ont conclu, outre le maintien de la clientèle, à un apport de clientèle, constatant l'apparition de cinq nouveaux clients<sup>38</sup> et la poursuite du lien commercial existant en 2015 avec à tout le moins huit clients.

La cour relève que la SA I, qui a une obligation de collaborer loyalement à la preuve, ne dépose aucune pièce qui permettrait à la cour de constater que ces chiffres sont totalement inférieurs à ceux obtenus par les autres représentants de la société (pour la même période, et tenant compte d'un temps partiel). Le listing de Monsieur L n'est d'ailleurs pas contredit précisément par la SA I.

La cour relève enfin que certes le chiffre de commandes afférentes à Monsieur L de 2017 (79 333, 16 EUR) est plus bas que celui de 2015 (191 284 EUR) mais relève, après analyse, ce chiffre est assez semblable à celui de 2015 si on tient compte du fait que :

- en 2017, contrairement à 2015, Monsieur L travaillait à mi-temps ;
- 2017 n'est pas une année complète puisque Monsieur L a travaillé uniquement jusqu'au 20 juillet 2017 ;
- l'activité commerciale de la SA I était influencée par les deux faillites successives des SA CP et SA AT.

A l'analyse de ces éléments, la cour considère que l'apport de clientèle est démontré.

56.4

La SA I n'invoque pas une quelconque absence de préjudice et n'apporte par ailleurs aucun élément en ce sens.

57

Il convient donc de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a reconnu que Monsieur L avait droit à une indemnité d'éviction équivalente à huit mois de rémunération.

58

Statuant par évocation, la Cour condamne la SA I à payer à Monsieur L un montant de 16 787,34 EUR bruts à titre d'indemnité d'éviction.<sup>39</sup>

#### **4. Licenciement manifestement déraisonnable**

---

<sup>37</sup> Voy. en ce sens : KEFER, F., « II - La protection du travailleur contre les modifications conventionnelles du contrat » in LECLERCQ, J.-F. *et al.* (dir.), *La cession d'entreprise : les aspects sociaux*, 1<sup>re</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2011, pp. 99 et 100

<sup>38</sup> AVENAS GOLF, FAIRWAYS SCRL, GOLDEN GREEN, NEX INDUREG, SA TECH

<sup>39</sup> 25 181,01 EUR bruts x 8/12 = 16 787, 34 EUR bruts

## A. Dispositions et principes applicables

59

La convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

60

La convention collective de travail n°109 (article 8) définit le licenciement manifestement déraisonnable de la façon suivante :

*« 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 ».*

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

*« 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 rétablissement 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 ».*

61

La doctrine enseigne que pour que le licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances.

En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail<sup>40</sup>.

Le contrôle judiciaire de la motivation du licenciement s'exerce donc à quatre niveaux<sup>41</sup> :

- la vérification que les motifs invoqués entrent dans une des trois catégories de motifs autorisées par la C.C.T. n° 109 ;
- le contrôle de la réalité des motifs invoqués par l'employeur ;
- la vérification du lien causal entre les motifs invoqués et le licenciement ;
- le contrôle, à la marge, du caractère suffisamment raisonnable des motifs évoqués<sup>42</sup>.

62

La conduite du travailleur vise « une manière d'agir, un comportement ou une attitude »<sup>43</sup>, la manière dont le travailleur « exécute sa prestation de travail, mais également celle dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers »<sup>44</sup>.

---

<sup>40</sup> Voy. en ce sens : S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable », in Droit du travail tous azimuts, C.U.P, 9 décembre 2016, pp. 349 et ss) ; A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et Innovations en droit social, sous la dlr, de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-59

<sup>41</sup> A.-V. MICHAUX, Sophie GÉRARD, Sophie SOTTIAUX « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », *RDS*, 2018/3, p. 355.

<sup>42</sup> Trib. trav. Liège, div. Dinant, 21 mars 2016, R.G. 14/1188/A ; C. trav. Liège, div. Neufchâteau, 10 mai 2017, R.G. 2016/AU/24 ; Trib. trav. Brabant wallon, div. Nivelles, 11 mai 2017, R.G. 15/626/A ; C. trav. Liège, div. Liège, 8 juin 2017, R.G. 2016/AL/332.

<sup>43</sup> Trib. trav. Bruxelles, 12 janvier 2009, R.G. 56358-03.

<sup>44</sup> A.-V. MICHAUX, Sophie GÉRARD, Sophie SOTTIAUX « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », *RDS*, 2018/3, p. 356.



63

La C.C.T. n° 109 prévoit par ailleurs le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement, son article 10 disposant, à cet égard, que :

*« 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 ».*

Concernant la dernière hypothèse (soit l'hypothèse où le travailleur ne formule aucune demande régulière et où l'employeur a ou non communiqué les motifs d'initiative : article 10, 3<sup>e</sup> tiret de la C.C.T. n° 109), la cour partage l'analyse de la cour du travail de Bruxelles qui dans un arrêt du 19 janvier 2022 considère que :

*« L'article 10 renoue à cet endroit avec le droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al.1 et 2, du code civil. La charge de la preuve repose alors entièrement sur le travailleur qui, étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation, doit prouver les motifs à la base du licenciement et :*

- *soit l'absence de correspondance avec les motifs autorisés ;*
- *soit, si la décision de licencier est en lien avec un des trois motifs autorisés, que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier.*

*En cas de doute, le travailleur supporte le risque de la preuve et succombe au procès en application de l'article 8.4., al.4, du code civil.*

*Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve, un doute subsistait »<sup>45</sup>.*

64

---

<sup>45</sup> Voy. en ce sens : C. trav Bxl 19.01.2022, RG 2019/AL/807 ; A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et Innovations en droit social, sous la dlr, de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 94-95

Aux termes de l'article 9 de la Convention collective de travail n° 109 :

*« § 1<sup>er</sup>. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*

*§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération »*

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'indemnité est fonction de « la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement » et dépend donc de l'appréciation du juge.

65

Enfin, l'article 2, § 4 de la Convention collective de travail n° 109 prévoit que son chapitre III (soit les articles 3 à 7) ne s'applique pas dans l'hypothèse d'un licenciement pour motif grave.

## **B. Application en l'espèce**

66

S'agissant de la charge de la preuve, l'employeur a communiqué à la demande de Monsieur L les motifs concrets ayant selon lui conduit à son licenciement. En conséquence, en vertu de l'article 10 de la CCT n° 109, il appartient à chacune des parties de rapporter la preuve des faits qu'elle invoque.

67

Pour rappel, le motif notifié par l'employeur pour justifier le licenciement de Monsieur L est le suivant :

*« Cette décision a été prise parce que nous ne sommes pas en mesure de payer les frais avec le produit de vos ventes ».*

68

Afin d'étayer ce motif, la SA I dépose un listing intitulé « Détails des livraisons » relatif à l'année 2017 et à Monsieur L ainsi que des attestations de deux de ses employés.

Comme déjà énoncé au point 56 des présents motifs, la cour considère que la SA I ne démontre pas le fait que le produit des ventes de Monsieur L n'était pas suffisant alors que, pour rappel :

- Certes, le chiffre de commandes afférentes à Monsieur L de 2017 (79 333, 16 EUR) est plus bas que celui de 2015 (191 284 EUR) mais, après analyse, ces chiffres sont assez semblables si on tient compte du fait que : en 2017, contrairement à 2015, Monsieur L travaillait à mi-temps ; 2017 n'est pas une année complète puisque Monsieur L a

travaillé uniquement jusqu'au 20 juillet 2017 ; l'activité commerciale de la SA I était influencée par les deux faillites successives des SA CP et SA AT ;

- la SA I, qui a une obligation de collaborer loyalement à la preuve, ne dépose aucune pièce qui permettrait à la cour de constater que :
  - o d'une part, Monsieur L n'a pas atteint les objectifs qui lui avaient été fixés ;
  - o d'autre part, que les chiffres de Monsieur L sont totalement inférieurs à ceux obtenus par les autres représentants de la société (pour la même période, et tenant compte d'un temps partiel). Le listing de Monsieur L n'est d'ailleurs pas contredit précisément par la SA I ;
- aucune remarque, aucun avertissement n'a jamais été adressé à Monsieur L en ce sens.

69

A cet égard, la cour rappelle qu'au point 56 des présents motifs, elle n'a accordé aucune force probante aux attestations déposées par la SA I.

70

La cour considère, *a fortiori*, que la SA I, ne démontre pas –aucune pièce n'étant déposée à cet égard – qu'elle n'était plus en mesure financièrement de payer « les frais avec le produit des ventes » de Monsieur L.

71

Si les motifs invoqués par la SA I à l'appui du licenciement sont bien liés d'un point de vue abstrait avec l'aptitude ou la conduite du travailleur voire les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, force est de constater que la matérialité de ces motifs n'est pas rapportée par la SA I.

72

Dans ces circonstances, la cour considère qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier Monsieur L de la sorte.

73

Partant, ce licenciement est manifestement déraisonnable et Monsieur L a droit à l'indemnité prévue à l'article 9 de la convention collective de travail n° 109.

74

Il convient de confirmer le jugement dont appel.

75

La cour considère par ailleurs que le montant de l'indemnité a été adéquatement fixé par les premiers juges à huit semaines, dans la mesure où il est ici fait droit à la demande en raison de l'absence de preuves suffisantes des moyens invoqués et compte tenu également de l'ancienneté de Monsieur L.

76

L'appel incident sur ce point est dès lors non fondé.

77

Statuant par évocation, la cour condamne la SA I à payer à Monsieur L un montant de<sup>46</sup> 16 787,34 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

## **5. Montant de la rémunération due pour les jours fériés (21 juillet et 15 août)**

78

S'agissant de la rémunération afférente aux jours fériés survenus dans les 30 jours de la fin du contrat de travail, à savoir le 21 juillet et le 15 août 2017, les premiers juges ont condamné la SA I à un euro provisionnel.

79

La somme de 239,31 EUR bruts demandée en appel par Monsieur L n'est pas contestée par la SA I.

80

Statuant par évocation, la cour condamne la SA I à payer à Monsieur I la somme de 239,31 EUR bruts à titre de rémunération des jours fériés survenus dans les 30 jours de la fin du contrat de travail.

## **6. Documents sociaux**

### **A. Dispositions et principes applicables**

81

L'emploi des langues en matière sociale est réglé en Belgique par trois textes distincts :

- les lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative pour les employeurs ayant leur siège d'exploitation en région de Bruxelles-Capitale ;
- le décret (flamand) du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements ;
- et le décret du 30 juin 1982 du Conseil de la Communauté française relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel ainsi que d'actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements.

---

<sup>46</sup> 25 181, 01 EUR bruts x 8/12 = 16 787,34 EUR bruts

82

L'article 1<sup>er</sup> du décret du 30 juin 1982 précité énonce que ce décret est applicable aux personnes physiques ou morales ayant un siège d'exploitation dans la région de langue française.

Il est constant que la base légale applicable se détermine uniquement en fonction du lieu du siège d'exploitation auquel le travailleur est rattaché<sup>47</sup>.

83

L'article 2, alinéa 1<sup>er</sup> du décret du 30 juin 1982 relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales<sup>48</sup> dispose que :

*« La langue à utiliser pour les relations sociales entre employeurs et travailleurs ainsi que pour les actes et documents des entreprises prescrits par la loi et les règlements est le français, sans préjudice de l'usage complémentaire de la langue choisie par les parties ».*

84

L'article 3 de ce même décret dispose enfin que :

*« Les actes et documents dressés en violation de l'article 2 du présent décret sont nuls. La nullité en est constatée d'office par le Juge.*

*La levée de la nullité ne sortit ses effets qu'au moment où une version des actes et documents conforme au prescrit de l'article 2 est mise à la disposition des parties ».*

## **B. Application en l'espèce**

85

Monsieur L invoque une violation des règles relatives à l'emploi des langues dans les relations sociales en ce qui concerne la régularité des documents de sortie qui lui ont été délivrés en néerlandais.

86

En l'espèce, la SA I ayant un ayant un siège d'exploitation dans la région de langue française, plus précisément à 4300 Waremme, au Fonds Race 1 (soit l'ancien siège social de la SA CP), elle était tenue de dresser les actes et documents visés à l'article 2 du décret du 30 juin 1982 en français.

87

---

<sup>47</sup> Voy. en ce sens : C. trav. Liège, 18 juillet 2017, 2016/AL/356W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium du droit social, 2016-2017*, Waterloo, Kluwer, p. 225. Ainsi qu'il ressort des conclusions de MM ; qui cite l'édition 2013-2014 du même ouvrage, la solution était la même à l'époque.

<sup>48</sup> entre les employeurs et leur personnel ainsi que d'actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements

En raison de la violation de cette disposition, la cour constate que ces documents de sortie sont nuls.

88

L'appel incident sur ce point est donc recevable.

La cour condamne la SA I à délivrer à Monsieur L ces documents de sortie en français.

Rien ne justifie d'allouer des réserves à ce titre alors que Monsieur L n'indique toujours pas dans ses dernières conclusions d'appel sur quelle base de telles réserves devraient être octroyées.

89

La cour relève que les parties n'ont pas abordé la question de l'emploi des langues dans les relations sociales pour le surplus. Or, tant la lettre de licenciement que la lettre notifiant les motifs du licenciement sont rédigées en néerlandais et devraient dès lors être considérées comme nulles.

La nullité de ces actes n'étant pas utile à la résolution du litige, il n'y a pas lieu d'ordonner une réouverture des débats (à défaut pour les parties d'avoir débattu et conclu sur cette question), ce qui allongerait inutilement la procédure judiciaire.

En effet, si la nullité de la lettre de licenciement devait être prononcée, le congé donné étant irrévocable persisterait et donnerait également droit à une indemnité compensatoire de préavis (l'ancienneté et la rémunération brute annuelle ne seraient pas déterminées autrement), à une indemnité d'éviction et, eu égard aux circonstances de l'espèce, à une indemnité pour licenciement déraisonnable.

## **7. Dépens**

### **A. Dispositions et principes applicables**

90

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).

91

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 procédure<sup>49</sup>, et ce, même si ce montant est supérieur ou inférieur au montant postulé<sup>50</sup>.

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 Code<sup>51</sup>.

92

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge concernant l'indemnité de procédure, il doit se placer, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, à la date du prononcé de la décision du premier juge<sup>52</sup>.

93

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 60 000 EUR et 100 000 EUR, le montant de base de l'indemnité de procédure est fixé à la somme de 4 500 EUR<sup>53</sup>.

## **B. Application en l'espèce**

94

A l'exception de la question de la rémunération annuelle brute, la SA I succombe.

Il n'est donc pas opportun de procéder à une compensation même partielle des dépens dans la mesure où la SA I n'obtient pas gain de cause quant aux chefs de demande mais uniquement quant au calcul de la rémunération annuelle brute et encore partiellement.

95

La SA I sera donc condamnée à supporter ses propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de Monsieur L, fixés par la cour à la somme totale de 9 000 EUR<sup>54</sup> ainsi que la somme de 20 à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'instance<sup>55</sup>.

---

<sup>49</sup> Cass. 13 janvier 2023, C.22.0158.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be) (traduction libre de la Cour de céans).

<sup>50</sup> Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>51</sup> Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>52</sup> Cass., 1<sup>er</sup> mars 2019, C.08.0219.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>53</sup> Ce montant est applicable depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2022 et était donc applicable à la date du prononcé du jugement dont appel (13 avril 2023).

<sup>54</sup> 2 x 4 500 EUR

<sup>55</sup> La contribution pour l'instance d'appel a été payée par la SA I puisque c'est elle la partie appelante. Elle ne fait donc pas partie des dépens de Monsieur L.

**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,

Vidant sa saisine,

Reçoit l'appel principal et le dit très partiellement fondé.

Reçoit l'appel incident et le dit partiellement fondé.

Confirme le jugement dont appel.

Statuant par évocation,

Condamne la SA I à payer à Monsieur L :

- un montant de 49 119,10 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;
- un montant de 16 787,34 EUR bruts à titre d'indemnité d'éviction ;
- un montant de 16 787,34 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- un montant de 239,31 EUR bruts à titre de rémunération des jours fériés survenus dans les 30 jours de la fin du contrat de travail ;
- à majorer des intérêts au taux légal à partir du 20 juillet 2017.

Dit pour droit que les documents de sortie dressés par la SA I en néerlandais sont nuls.

Condamne la SA I à délivrer à Monsieur L ces documents de sortie en français

Condamne la SA I à supporter ses propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de Monsieur L, fixés par la cour à la somme de 9 020 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

H. R., Conseiller faisant fonction de Président,  
C. V., Conseiller social au titre d'employeur,  
V. D., Conseiller social au titre de travailleur employé,  
Assistées de N. P., Greffier,



Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3-A 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 **17 juin 2024**, par :

H. R., Conseiller faisant fonction de Président,  
Assistée de N. P., Greffier.

le Greffier

le Président