



|                                              |
|----------------------------------------------|
| numéro de répertoire<br><b>2023/ 6261</b>    |
| date du jugement<br><b><u>23/05/2023</u></b> |
| numéro de rôle<br><b>R.G. : 21/ 3151/ A</b>  |

ne pas présenter à l'inspecteur

| expédition |            |            |
|------------|------------|------------|
| délivrée à | délivrée à | délivrée à |
| le<br>€    | le<br>€    | le<br>€    |

**Tribunal du travail de  
LIEGE, Division LIEGE**

**Jugement**

**Neuvième chambre**

|                    |
|--------------------|
| présenté le        |
| ne pas enregistrer |

---

**En cause :**

**Monsieur**                      **E**

Partie demanderesse, ayant comme conseil Maître Hervé DECKERS, avocat à 4000 LIEGE, Boulevard Gustave Kleyer, 17/1, et ayant comparu par Maître Vincent DANAU, avocat se substituant à son confrère précité

**Contre :**

**LA SCRL RECMA FS**, (BCE: 0458.336.876), dont le siège est établi rue du Térés, 45 à 4100 SERAING

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître Michel STRONGYLOS, avocat à 4020 LIEGE 2, Place des Nations Unies, 7, et ayant comparu par Maître Justine NOSSENT, avocate se substituant à son confrère précité

---

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment la requête introductive d'instance reçue au greffe le 29 octobre 2021.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 11 avril 2023.

|                        |
|------------------------|
| I. OBJET DE LA DEMANDE |
|------------------------|

Monsieur E                      sollicite condamnation de la SCRL RECMA à lui payer les sommes de:

- 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité prévue par la loi du 19 mars 1991 relative à la protection contre le licenciement des représentants du personnel aux Conseils d'Entreprise et aux Comités pour la prévention et la protection travail ;
- 7.841,22 à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 8.494,62 € à titre d'indemnité pour discrimination telle que prévue par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination au travail ;
- 5.554,24 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, conformément à ce que prévoient les dispositions contenues dans la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 relative à la motivation du licenciement ;
- 3.000,00 € € provisionnel à titre de dommages et intérêts pour violation des dispositions contenues dans la C.C.T. n° 32bis relative au transfert conventionnel d'entreprise ;

## II. RECEVABILITE

L'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

## III. EXPOSÉ DES FAITS

1.

Monsieur E a été engagé dans un contrat de travail à durée déterminée du 19 juin 2013 au 19 juillet 2013 par la SCRL RECMA, en qualité de manutentionnaire de tri, activité ressortissant à la CP 142.04.

Monsieur E a ensuite été engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 20 juillet 2013 par la SCRL RECMA, en qualité de manutentionnaire de tri, activité ressortissant à la CP 142.04.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, à sa demande, Monsieur E quitte le site de travail SITEL et est soumis à la réglementation de la CP 121. Un avenant à son contrat de travail est établi en ce sens.

2.

En décembre 2019, Monsieur E a proposé sa candidature auprès de son organisme syndical. Ce dernier lui a répondu en date du 3 janvier 2020 en ces termes :

*« Bonjour Monsieur E ,*

*Merci d'avoir pris contact avec la FGTB.*

*Ce mail signifie que vous êtes un candidat potentiel pour la FGTB.*

*Nous transmettons, en effet, votre demande de candidature au secrétaire professionnel compétent pour Recma.*

*C'est lui qui constitue les listes et juge les candidatures après contact. (...) »*

3.

Le 1<sup>e</sup> mars 2020, en raison de la reprise d'un contrat de nettoyage par la SA GESTANET, Monsieur E est transféré au sein de cette entreprise en proportion des heures qu'il exécutait pour ce contrat de nettoyage, soit 16 heures par semaine, conformément aux règles sectorielles.

En conséquence, à dater du 1<sup>er</sup> mars 2020, Monsieur E a continué à prester à temps partiel pour la SCRL RECMA.

4.

En mars et avril 2020, la SCRL RECMA a perdu deux contrats de nettoyage auxquels Monsieur E était affecté à raison de 16 heures par semaine :

- l'un pour la « Ronde enfantine » et
- l'autre pour la « Fondation Susa ».

5.

Par courrier du 17 juin 2020, la SCRL RECMA a notifié à Monsieur E la décision de mettre fin à son contrat de travail moyennant un délai de préavis de 40 jours et 21 semaines prenant cours le 22 juin 2020.

Monsieur E a demandé à connaître les motifs de son licenciement en date du 30 juin 2020 et il lui a été répondu en date du 10 juillet 2020 en ces termes :

*« Monsieur E ,*

*Comme vous l'a expliqué Monsieur M. lors de votre conversation téléphonique du 17 juin dernier, ce recommandé est la procédure légale à suivre pour la perte de chantiers en CP 121. En effet, les chantiers « Fondation Suza » ainsi que « La Ronde Enfantine » où vous prestiez 16h/semaine ont été clôturés par les clients sans reprise de personnel.*

*Compte tenu de votre ancienneté dans l'entreprise, le délai de votre préavis est égal à 40 jours et 21 semaines calendrier.*

*Ce délai de préavis a commencé le lundi 22/06/2020 ».*

6.

En date du 24 septembre 2020, la SCRL RECMA a conclu avec les organisations syndicales représentatives des travailleurs une convention collective de travail instaurant un Comité pour la prévention et la protection au travail ainsi qu'une délégation syndicale et répartissant les mandats entre les différentes organisations concernées.

Le 27 janvier 2021, le CPPT a été installé et, conformément à la convention collective, il a été annoncé par la FGTB que Monsieur E était membre effectif de cet organe.

7.

En date du 26 février 2021, Monsieur E a reçu son planning pour la semaine du 1<sup>er</sup> au 5 mars 2021.

Le 2 mars 2021, le préavis de Monsieur E a pris fin.

8.

Le mardi 2 mars 2021, la SCRL RECMA a écrit en ces termes à Monsieur E :

*« Bonsoir ,*

*La direction m'informe que vous ne devez pas aller à Droixhe demain matin et demain après-midi.*

*Bien à vous »*

Une réunion a eu lieu en date du 3 mars 2020 en présence de Monsieur E et de son permanent syndical. Un nouveau contrat lui a été proposé, portant sur 4 h de travail par semaine, pour le chantier « BELGOGLASS ».

Monsieur E a réinterpellé la SCRL RECMA le 4 mars concernant ses prestations prévues pour les journées des 4 et 5 mars 2021 ; la SCRL RECMA lui a alors précisé qu'il ne devait pas se présenter au travail.

Le 8 mars 2021, la SCRL RECMA a confirmé par courrier la fin des relations de travail en date du 2 mars 2020.

#### IV. DISCUSSION - POSITION DES PARTIES

Monsieur E estime tout d'abord que la SCRL RECMA a renoncé tacitement mais certainement à la rupture des relations contractuelles notifiée le 17 juin 2020 dès lors que le préavis devait prendre fin le 2 mars 2021 et qu'il était tout de même repris sur le planning de la semaine du 1<sup>er</sup> au 5 mars 2021. En lui enjoignant de ne pas venir travailler les jours suivants le 2 mars, la SCRL RECMA aurait mis fin à son contrat sans préavis ni indemnité. Il réclame à ce titre une indemnité compensatoire de préavis.

Il estime ensuite avoir droit à l'indemnité de protection prévue par la loi du 19 mars 1991 dès lors qu'il aurait présenté sa candidature auprès de la FGTB à l'occasion des élections sociales qui devaient se tenir en mai 2020. La SCRL RECMA ne pouvait donc lui notifier son licenciement le 17 juin 2020. Il soutient qu'en tout état de cause, suite à l'adoption de la convention collective d'entreprise du 24 septembre 2020 relative aux élections sociales, il bénéficiait, en sa qualité de représentant effectif au CPPT, d'une protection lors du second licenciement qui serait intervenu en date du 3 mars 2021.

Monsieur E soutient également qu'en application de la CCT n°32bis, la SCRL RECMA devait transférer son contrat de travail vers la Fondation Susa d'une part et vers la Ronde enfantine d'autre part, suite à la résiliation du contrat de nettoyage entre ces deux sociétés et la SCRL RECMA. Il estime que ce comportement est constitutif d'un abus de droit dont il réclame réparation.

Par ailleurs, Monsieur E prétend que son licenciement serait discriminatoire puisqu'au jour de la rupture des relations contractuelles, qu'il fixe au 2 mars 2021, il exerçait la fonction de représentant effectif des travailleurs au sein du CPPT. La décision de licencier ne pourrait s'expliquer autrement que par l'exercice de ce mandat.

Monsieur E estime enfin que son licenciement est manifestement déraisonnable. Selon lui, la SCRL RECMA ne peut se retrancher derrière une perte de chantiers pour justifier la rupture du contrat de travail puisqu'il lui revenait simplement de transférer son contrat aux différents repreneurs. Il estime d'une part que la pluralité de repreneurs n'empêche un transfert du contrat et d'autre part, qu'une scission du contrat de travail ne saurait être exclue en raison du simple fait qu'elle implique le transfert à l'un des cessionnaires d'un contrat de travail portant sur un faible nombre d'heures de travail (renvoi à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union

européenne). Par ailleurs, la SCRL RECMA ne démontrerait pas qu'elle aurait tenté de reclasser Monsieur E auprès d'un autre de ses clients alors même que ce dernier n'était pas affecté à un poste fixe.

Selon la SCRL RECMA, il ne peut aucunement être déduit de la remise d'un planning pour la semaine du 1<sup>er</sup> au 5 mars 2021 qu'elle aurait renoncé à la rupture du contrat, puisqu'il n'y a eu aucune poursuite du contrat de travail au-delà du 2 mars 2021, jour de la fin du préavis.

La SCRL RECMA soutient que Monsieur E ne pourrait davantage se prévaloir de la protection prévue par la loi du 19 mars 1991 pour le licenciement qui lui a été notifié le 17 juin 2020 puisqu'il n'aurait été présenté sur aucune liste de candidats pour les élections sociales.

La SCRL RECMA estime par ailleurs que la CCT n°32bis n'est pas applicable en l'espèce, les conditions de son application n'étant pas remplies. Subsidièrement, elle invoque une absence de faute dans son chef et de dommage indemnisable.

Quant à l'indemnité pour discrimination dont se prévaut Monsieur E, la SCRL RECMA estime, d'une part, que ce dernier n'expose aucun fait permettant de démontrer qu'il aurait été discriminé sur base d'un critère protégé et d'autre part, qu'il tronque la réalité faisant état de ce qu'il aurait été licencié le 2 mars 2021 alors même que son licenciement lui a été notifié le 17 juin 2020 moyennant préavis ayant pris fin le 2 mars 2021.

La SCRL RECMA estime enfin que le licenciement n'est pas déraisonnable car justifié par la perte des chantiers « *Fondation Suza* » et « *La Ronde enfantine* », sans reprise de personnel, sur lesquels Monsieur E prestait 16 heures par semaine.

## V. DECISION DU TRIBUNAL

### I. INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE PRÉAVIS

#### *I.1. En droit*

L'article 37 § 1<sup>er</sup>, alinéa 1 et 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

*« Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.  
A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis ».*

En vertu de l'article 38, § 2, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension de l'exécution du contrat, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

## 1.2. En l'espèce

Monsieur E estime que la SCRL RECMA, en lui transmettant le 26 février 2021 son planning pour la semaine du 1<sup>er</sup> au 5 mars 2021, alors que son préavis devait prendre fin le 2 mars 2021, aurait « *implicitement, mais certainement, renoncé à la rupture du contrat de travail qu'elle avait initialement notifié à Monsieur E le 17 juin 2020* ».

Il réclame par conséquent le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 24 semaines de rémunération.

Monsieur E ne peut être suivi sur ce point.

En effet, son employeur lui a notifié son licenciement moyennant préavis par un courrier du 17 juin 2020 qui respecte les formes légalement prescrites et qui mentionne la date de début et la durée de ce préavis.

Son préavis devait prendre initialement fin en décembre 2021 mais il a été prolongé jusqu'au 2 mars 2021 en raison d'absences l'ayant suspendu.

Il ne peut aucunement être déduit de la remise d'un planning pour la semaine du 1<sup>er</sup> au 5 mars 2021 que l'employeur aurait renoncé à la rupture du contrat de travail.

Il n'y a en effet eu aucune poursuite de l'exécution du contrat de travail au-delà du 2 mars 2020 : la SCRL RECMA n'a fait aucune demande en ce sens et aucune prestation n'a été effectuée par Monsieur E au cours de cette semaine.

La SCRL RECMA a clairement indiqué à Monsieur E qu'il ne devait pas se présenter au travail les 3, 4 et 5 mars 2021 avant de lui confirmer, par courrier recommandé du lundi 8 mars 2021, que son préavis avait pris fin le 2 mars 2021.

Il ressort par ailleurs du compte rendu de réunion daté du 3 mars 2021, déposé par la SCRL RECMA, qu'une réunion a eu lieu ce même jour, en présence de Monsieur E et d'un permanent syndical de la FGTB, au cours de laquelle il a été rappelé que le délai de préavis avait pris fin en date du 2 mars 2021.

Le constat de fin du préavis ne peut être remis en cause par le fait qu'un nouveau contrat de travail ait été proposé à Monsieur E lors de cette réunion, portant sur des prestations à raison de 4 heures par semaine sur le chantier BELGOGLASS.

Monsieur E n'a en tout état de cause pas accepté ce contrat, les relations entre parties ont donc définitivement pris fin en date du 2 mars 2021.

On ne peut déduire ni une renonciation à se prévaloir d'un congé ni, à fortiori, un nouveau contrat d'un simple planning particulièrement alors qu'un nouveau contrat a été proposé mais refusé.

La demande n'est pas fondée.

---

## II. DISCRIMINATION

### II.1. En droit

#### 1.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après loi anti-discrimination), énonce<sup>1</sup>, parmi les critères qu'elle protège : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale.

Cette loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce qui concerne, entre autres, les relations de travail (articles 4, 1° et 5, 52, de la loi anti-discrimination).

Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique à l'ensemble de la relation de travail, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

#### 2.

Il convient de noter que la loi anti-discrimination distingue deux notions : la distinction - notion neutre — et la discrimination — distinction qui ne peut pas être légitimée et qui est donc prohibée.

#### 3.

Au sens de la loi anti-discrimination, la notion de discrimination englobe la discrimination directe et la discrimination indirecte (article 8 de la loi anti-discrimination).

#### 4.

En vertu de l'article 4.6° de la loi anti-discrimination, la distinction directe est « *la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* ».

L'article 4.7° définit comme suit la notion de discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.

Ainsi, bien qu'établie, une distinction directe peut ne pas être constitutive de discrimination directe fondée sur le critère protégé, lorsqu'elle est justifiée sur la base d'une des dispositions du titre II de la loi du 10.5.2007, intitulé « *Justification des distinctions* », dont l'article 7 qui dispose que toute « *distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires* » (c'est-à-dire proportionnés par rapport au but poursuivi – article 7 de la loi anti-discrimination).

---

<sup>1</sup> En ses articles 3 et 4,4°.



**5.**

L'article 4, 8° de loi précitée définit la distinction indirecte comme la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés.

L'article 4, 9° de la loi précitée définit la discrimination indirecte comme étant la distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions de son titre II.

La justification dans le cadre des distinctions indirectes est organisée par l'article 9 qui précise :

*« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires »*

**6.**

L'article 28 § 1er de la loi anti-discrimination aménage la charge de la preuve en ces termes :

*« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination (...) invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination ».*

Selon la Cour Constitutionnelle<sup>2</sup> :

*« (...) il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires... Les faits doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites (...) ».*

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis de personnes identifiables, desquelles il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination.

**7.**

Quant à la sanction de la discrimination, l'article 18 laisse le choix à la victime de discrimination, dans certaines hypothèses, de réclamer une indemnisation de son

---

<sup>2</sup> C. const. 12 février 2009, n°17/

préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle ou de réclamer une indemnité forfaitaire fixée par la loi.

Lorsque la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

## II.2. En l'espèce

Conformément à l'article 28 de la loi anti-discrimination, il appartient à Monsieur E , dans un premier temps, d'invoquer des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un critère protégé. Si de tels faits sont invoqués, il appartiendra alors à la SCRL RECMA de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Le Tribunal constate que Monsieur E ne fait état en termes de conclusions d'aucun élément permettant de présumer l'existence d'une discrimination sur base de la conviction syndicale.

Il se contente d'invoquer que la décision de la SCRL RECMA ne mettre fin à son contrat de travail le 2 mars 2021 « ne peut s'expliquer autrement que par le fait [qu'il] exerçait, à cette date, le mandat de représentant effectif ».

Or, comme le Tribunal l'a déjà jugé *supra*, le licenciement de Monsieur E lui a été notifié en date du 17 juin 2020, soit bien avant qu'il devienne représentant effectif au CPPT, tandis que son préavis a pris fin le 2 mars 2021.

Enfin, si Monsieur E a manifesté auprès de la FGTB en décembre 2019 son souhait d'être candidat aux élections sociales de 2020, il ne ressort d'aucun élément objectif du dossier que cet élément aurait été porté à la connaissance de la SCRL RECMA.

A contrario, la proposition d'un nouveau contrat pour le client « BELGOGLASS » démontre que RECMA n'avait aucun problème avec l'engagement syndical du requérant.

La demande est non fondée.

## III. DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR VIOLATION DES DISPOSITIONS CONTENUES DANS LA C.C.T. 32BIS RELATIVE AU TRANSFERT CONVENTIONNEL D'ENTREPRISE

### III.1. En droit

#### 1.

L'article premier 1 a) de la directive 2001/23 du conseil du 12 mars 2001 (modifiant la directive 77/187/CEE) prévoit qu'elle 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 ».*

2.

C'est la convention collective de travail n°32bis du 7 juin 1985 qui transpose en droit belge les directives précitées.

L'article 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de cette convention collective de travail précise qu'elle a pour objet de garantir 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.

L'article 7 de la même convention collective de travail dispose que 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.

Conformément à l'article 6 de la convention collective de travail n°32bis :

*« Le présent chapitre est applicable à tout changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, à l'exclusion des cas visés au chapitre III de cette convention collective de travail. Sous réserve des dispositions de l'alinéa 1er, est considéré dans la présente convention collective de travail comme transfert, 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 ».*

3.

Il découle de ces textes que, pour qu'il puisse être question de transfert conventionnel d'entreprise, trois conditions doivent être réunies :

- Il faut un changement d'employeur ;
- un transfert d'entreprise ou de partie d'entreprise ;
- le transfert doit avoir un caractère conventionnel.

4.

Selon la jurisprudence de la Cour de Justice de l'union européenne, la notion d'entreprise englobe toute entité économique organisée de manière durable, quelle que soit sa forme juridique et la manière dont elle est financée. Constitue une telle entité, tout ensemble de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre et qui est suffisamment structurée et autonome<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup>Voy. W van Eeckhoutte, *Compendium social. Droit du travail '21 – 22'*, Waterloo, Kluwer, 2021, n°4928 et les références citées.

5.

Concernant le transfert, l'élément déterminant est la **conservation de l'identité de l'entreprise** au-delà de l'opération.

Pour savoir si une telle identité persiste, il convient d'avoir égard, selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'union européenne, à l'ensemble des circonstances de fait qui caractérisent 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 ainsi que le degré de similarité des activités exercées avant et après le transfert et la durée d' une éventuelle suspension de ces activités<sup>4</sup>.

Il convient, toutefois, de préciser que tous ces éléments ne sont que des aspects partiels de l'évaluation d'ensemble qui s'impose et ne sauraient, de ce fait, être appréciés isolément<sup>5</sup>.

6.

La Cour de justice précise également « *l'importance respective à accorder aux différents critères varie nécessairement en fonction de l'activité exercée, voire des méthodes de production ou d'exploitation utilisées dans l'entreprise, dans l'établissement ou dans la partie d'établissement concernée* »<sup>6</sup>.

La Cour de justice a de longue date opérée une nette distinction entre les activités qui nécessitent des équipements importants et celles reposant essentiellement sur la main-d'œuvre<sup>7</sup>.

Concernant les activités nécessitant des équipements importants, la Cour de justice accorde une attention accrue à la reprise, par le nouvel exploitant, d'éléments corporels indispensables pour l'activité en cause, tels que les locaux et le matériel<sup>8</sup>. Par ailleurs, « *la circonstance que les éléments corporels repris par le nouvel entrepreneur n'appartenaient pas à son prédécesseur, mais étaient simplement mis à disposition par le donneur d'ordre ne peut conduire à exclure l'existence d'un transfert d'entreprise* »<sup>9</sup>.

A l'inverse, la Cour de justice estime qu'une entité économique peut fonctionner sans éléments d'actifs , corporels ou incorporels, significatifs : l'activité y repose essentiellement sur la main-d'œuvre. Ainsi, un ensemble organisé de salariés qui sont

---

<sup>4</sup>C.J.U.E., 12 novembre 1992, C-209/91, *Watson Rask et Christensen c. Iss Kantineservice*.

<sup>5</sup>*Ibid.* Voir aussi C.J.C.E., 20 novembre 2003, *Abler*, aff. C-340/01, *JTT*, 2004, p.120.

<sup>6</sup> C.J.U.E., 27 février 2020, *Grafe et Pohle*, aff. C-298/18, curia.europa.eu, point 25

<sup>7</sup> Cour du travail de Bruxelles, 19 janvier 2022, *JTT*, 2022, pp. 308-311, citant T.T. Bruxelles, 21 octobre 2004, *JTT*, 2005, p.216.

<sup>8</sup> C. trav. Bruxelles, 19 janvier 2022, *JTT*, 2022, pp. 308-311, citant : C.J.U.E., 7 août 2018, *Colino Sigüenza*, aff. C-472/16, curia.europa.eu, point 35 ; C.J.U.E., 9 septembre 2015, *João Filipe Ferreira da Silva e Brito e.a.*, aff. C-160/14, curia.europa.eu, point 29 ; C.J.C.E., 20 novembre 2003, *Abler*, aff. C-340/01, *JTT*, 2004, p. 120; C.J.C.E., 25 janvier 2001, *Oy Liikenne Ab*, aff. C-172/99, *JTT*, 2001, p. 297.

<sup>9</sup> C.J.U.E., 26 novembre 2015, *Aira Pascual et Algeposa Terminales Ferroviarios*, aff. C-509/14, curia.europa. eu, point 39.

spécialement et durablement affectés à une tâche commune peut, en l'absence d'autres facteurs de production, constituer une entité économique<sup>10</sup>. La jurisprudence tient pour reposant essentiellement sur la main-d'œuvre notamment l'activité de nettoyage<sup>11</sup>.

Ainsi, dans les entreprises reposant essentiellement sur la main-d'œuvre, le maintien de l'identité de l'entité après le transfert ne saurait, par hypothèse, dépendre de la cession d'éléments d'actifs<sup>12</sup>.

Cette entité est du reste susceptible de conserver son identité par-delà son transfert quand le nouveau chef d'entreprise poursuit l'activité et reprend une partie essentielle, en termes de nombre et de compétence, des effectifs que son prédécesseur affectait spécialement à cette tâche<sup>13</sup>.

A l'inverse, « dans un secteur où l'activité repose essentiellement sur la main d'œuvre, l'identité d'une entité économique ne peut être maintenue si l'essentiel des effectifs de cette entité n'est pas repris par le présumé cessionnaire »<sup>14</sup>.

Comme le souligne très justement F. KÉFER<sup>15</sup> :

*« Le même raisonnement s'impose dans le schéma de reprise d'activité en gestion directe. La seule reprise de l'activité ne suffit pas pour conclure à la qualification de transfert d'entreprise et à l'obligation de poursuivre les contrats de travail du personnel de l'entreprise évincée ; il est nécessaire que l'opération s'accompagne d'un transfert d'une entité économique, ce qui, en l'occurrence, se matérialise par la reprise d'une partie significative des effectifs.*

*Outre les arrêts Hernandez Vidal et Sanchez Hidalgo, déjà souvent évoqués, l'arrêt Clece<sup>16</sup> a conduit la Cour à préciser son point de vue. Une commune, après avoir résilié un contrat qui la liait à une entreprise de nettoyage, avait embauché un personnel propre pour assurer la tâche et avait refusé de prendre à son service la salariée occupée par le prestataire de services. La Cour constate qu'il s'agit d'une entreprise reposant essentiellement sur la main-d'œuvre. La commune n'a repris aucun membre du personnel de son ex-fournisseur ni d'ailleurs aucun élément d'actif. Le seul élément commun est constitué par l'objet de l'activité concernée, à savoir le nettoyage de locaux.*

<sup>10</sup> F. KÉFER, *Les transferts d'entreprises – Étude de droit du travail belge et européen*, 2019, Anthémis, p. 52.

<sup>11</sup> C.J.U.E., 10 décembre 1998, *Hernandez Vidal*, aff. C-127/96, C-229/96 et C-74/97 ; C.J.U.E., 24 janvier 2002, *Temco*, aff. C-51/00 ; C.J.U.E., 29 juillet 2010, *UGT-FSP*, aff. C-151/09 ; C.J.U.E., 20 janvier 2011, *Clece*, aff. C-463/09, J.T.T., 2011, p.97 ; C.J.U.E., 6 septembre 2011, *Scattolon*, aff. C-108/10.

<sup>12</sup> F. KÉFER, *Les transferts d'entreprises – Étude de droit du travail belge et européen*, 2019, Anthémis, p. 52.

<sup>13</sup> voy. notamment : C.J.U.E. , 11 juillet 2018, *Somoza Hermo et Ilunión Seguridad*, aff. C-60/17, curia.europa.eu, point 35 ; C.J.U.E., 20 janvier 2011, *Clece*, aff. C-463/09, curia.europa.eu ; C.J.C.E, 24 janvier 2002, *Temco*, aff. C-51/00, *Rec.*, 2002, p. I-969 ; C. J . C . E . , 10 décembre 1998, *Sanchez Hidalgo*, aff. C-173/96 et C-247/96, *Chr. D.S.*, 1999, p. 532 ; C.J.C.E, 10 décembre 1998, *Hernandez Vidal*, aff. C-229/96 et C-74/97, *JTT*, 1999, p.145 ; C.J.C.E., 11 mars 1997, *Süzen*, aff. C-13/95, *Rec.*, 1997, I, p. 1259.

<sup>14</sup> C.J.U.E., 26 novembre 2015, *Aira Pascual*, aff. C-509/14, §35 ; C.J.U.E., 19 octobre 2017, *Securitas*, add. C-200/16, § 29.

<sup>15</sup> F. KÉFER, *Les transferts d'entreprises – Étude de droit du travail belge et européen*, 2019, Anthémis, p. 52.

<sup>16</sup> C.J.U.E., 20 janvier 2011, Aff n° C-463/09, *CLECE SA c/ MARÍA SOCORRO MARTÍN VALOR ET AYUNTAMIENTO DE COBISA*, EU:C:2011:24. Dans le même sens : C. trav. Bruxelles, 5 septembre 2022, R.G. 2020/AB/612, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

---

*Or, la seule circonstance que les activités soient similaires, voire identiques, 'ne permet pas de conclure au maintien de l'identité d'une entité économique. (...) En d'autres termes, la condition relative au maintien de l'identité n'est pas satisfaite par la seule similarité des activités ; il est nécessaire, pour que l'opération puisse être qualifiée de transfert, que le cessionnaire reprenne quelque chose au cédant, en l'occurrence, au minimum son personnel » (C'est le Tribunal qui souligne).*

7.

Une convention collective de travail, adoptée le 12 mai 2003 dans le secteur du nettoyage et de la désinfection (CP n°121), régit la reprise du personnel suite à un transfert de contrat d'entretien.

Cette CCT apporte aux ouvriers du secteur une protection complémentaire dans les hypothèses où la CCT n°32bis ne serait pas applicable (notamment dans l'hypothèse de la seule poursuite de l'activité de nettoyage en l'absence de reprise d'éléments d'actifs ou du personnel).

Cette CCT prévoit que l'entreprise sortante peut préférer conserver son personnel, avec l'accord de celui-ci. À défaut, l'entreprise entrante a l'obligation de reprendre ceux des travailleurs affectés exclusivement au marché repris pour autant qu'ils aient acquis une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois sur le chantier.

L'application de cette convention sectorielle suppose toutefois que les deux entreprises appelées à se succéder effectuent des activités de nettoyage pour le compte de tiers et ressortissent à la commission paritaire n°121. **Cela signifie que la convention collective sectorielle du 12 mai 2003 ne s'applique pas en cas de reprise en gestion directe<sup>17</sup>.**

### *III.2. En l'espèce*

La SCRL RECMA est active dans le secteur du nettoyage (Commission Paritaire 121).

Conformément à la jurisprudence précitée, il s'agit d'une entreprise reposant essentiellement sur la main-d'œuvre.

Or, Monsieur E reste en défaut de démontrer que l'opération qu'il qualifie de transfert conventionnel d'entreprise aurait été accompagné d'une cession d'éléments d'actifs, corporels ou incorporels, significatifs ni -l'activité reposant essentiellement sur de la main-d'œuvre- d'une reprise, par le nouvel employeur, d'une partie essentielle des effectifs, en termes de nombre et de compétence, que son prédécesseur affectait à l'exécution de son contrat.

Les deux opérations litigieuses ne sont donc pas constitutives de transfert conventionnel d'entreprise au sens de la directive 2001/23 du conseil du 12 mars 2001 ou de la Convention collective de travail n°32bis.

---

<sup>17</sup> F. KÉFER, *op. cit.*, pp. 55-56.

Monsieur E ne pourrait davantage se prévaloir de la protection offerte par la convention collective sectorielle du 12 mai 2003.

En effet, son application suppose que les deux entreprises appelées à se succéder effectuent des activités de nettoyage pour le compte d'un tiers et ressortissent à la commission paritaire n°121.

Or, il n'est pas démontré en l'espèce que l'activité de nettoyage au sein de la Fondation Susa d'une part et de la Ronde enfantine d'autre part aurait été confiées, suite à la résiliation des contrats de nettoyage qui les liaient respectivement à la SCRL RECMA, à d'autres prestataires de services.

Si, d'aventure, l'activité a, effectivement, été reprise par d'autres prestataires, il appartenait à Monsieur E de les identifier et, le cas échéant, de les mettre à la présente cause puisque l'obligation de reprendre les travailleurs affectés au marché repris, pour peu que les conditions prévues par la convention collective sectorielle su 12 mai 2003 soient rencontrées, leur incombe.

La demande n'est pas fondée.

#### IV. PROTECTION PRÉVUE PAR LA LOI DU 19 MARS 1991

##### *IV.1. En droit*

###### 1.

Les élections aux comités de prévention et de protection du travail ont lieu tous les quatre ans (article 58 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail).

Normalement, les élections pour l'année 2020 auraient dû avoir lieu du 11 au 24 mai.

Toutefois, la procédure a été suspendue à la fin du mois de mars en raison du confinement imposé suite à la pandémie de coronavirus.

Le 4 mai 2020, une loi a été adoptée dans le but de suspendre les procédures électorales en cours dans le cadre des élections sociales 2020 suite à la pandémie du Covid-19.

Toutes les procédures ont donc été suspendues à partir du jour X + 36. Les élections sociales ont finalement eu lieu du 16 au 29 novembre 2020.

Étant donné que la procédure a été suspendue au sein des entreprises au jours X + 36 du calendrier initial, toute la procédure qui s'était écoulée depuis X-60 jusqu'au moment de la suspension en raison de la pandémie à X+36 (soit le jour qui suit le délai ultime pour le dépôt des listes des candidats) reste valable. De nouvelles listes ne pouvaient pas conséquent plus être déposées par la suite, le délai étant expiré en X+35<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> <https://www.unisoc.be/articles/fr/public/coronavirus-reprise-de-la-procedure-des-elections-sociales-2020-apres-la-suspension-due-a-la-crise-du-covid-19>.

2.

Aux termes de l'article 2, § 1er, de la loi du 19 mars 1991, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

L'article 16 prévoit que l'employeur qui ne respecte pas les dispositions prévues par la loi est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de 2 ans, 3 ans ou 4 ans de rémunération selon l'ancienneté de services dans l'entreprise.

La protection contre le licenciement prend cours le 30<sup>ème</sup> jour qui précède l'affichage de l'avis fixant la date des élections (X-30). L'employeur n'est officiellement informé du nom des travailleurs qui se sont portés candidats que le 35<sup>ème</sup> jour au plus tard qui suit celui de l'affichage de l'avis fixant la date des élections sociales (X + 35).

Par ailleurs, la protection contre le licenciement conférée aux candidats aux élections sociales, si elle prend cours dès le jour X-30, ne leur est acquise qu'à la condition qu'ils réunissent les conditions d'éligibilité et **que leur candidature soit définitive**. Seuls les candidats délégués du personnel qui figurent sur la liste définitive des candidats pour les élections (qui ne peut plus être modifiée dans les treize jours qui précèdent le jour des élections) bénéficient de ladite protection<sup>19</sup> (c'est le Tribunal qui souligne).

3.

Il convient enfin de rappeler que le licenciement est réputé avoir eu lieu au moment de la notification du préavis et non pas au moment de la cessation effective des relations de travail.

Le travailleur en préavis avant la période de protection peut poser sa candidature. Il devra toutefois quitter son employeur à l'expiration du délai de préavis, sans que le statut de travailleur protégé ne donne lieu à la moindre indemnisation particulière.

Constitue donc un licenciement régulier le fait de notifier le délai de préavis avant la période de protection, pour prendre fin pendant la période de protection<sup>20</sup>.

#### IV.2. En l'espèce

1.

La seule pièce produite par Monsieur E concernant sa potentielle candidature aux élections sociales de 2020 est un mail lui adressé par la FGTB en date du 3 janvier 2020, libellé comme suit :

« Bonjour Monsieur E ,

Merci d'avoir pris contact avec la FGTB.

<sup>19</sup> C.T. Liège, 7 août 2020, RH 2020/AL/325 et 2020/AL/327, citant Cass., 15 mai 2000, *Pas.*, I, n° 292.

<sup>20</sup> CABINET D'AVOCATS CLAEYS & ENGELS, « Les travailleurs protégés contre le licenciement », in *Licenciement et démission*, Kluwer, 2022, pp. 108 et 113.



*Ce mail signifie que vous êtes un candidat potentiel pour la FGTB.  
Nous transmettons, en effet, votre demande de candidature au secrétaire professionnel compétent pour Recma.  
C'est lui qui constitue les listes et juge les candidatures après contact. (...) »*

Il en ressort que Monsieur E n'a fait que proposer sa candidature auprès de son organisme syndical.

En revanche, Monsieur E ne démontre pas qu'il aurait été présenté sur une liste définitive de candidats pour ces élections.

Par conséquent, la notification de licenciement intervenue le 17 juin 2020 est régulière et il ne peut se prévaloir de la protection prévue par la loi du 19 mars 1991.

2.

Monsieur E estime qu'en tout état de cause, suite à l'adoption de la convention collective d'entreprise du 24 septembre 2020 relative aux élections sociales, il bénéficiait, en sa qualité de représentant effectif au CPPT, d'une protection lors du second licenciement qui serait intervenu en date du 3 mars 2021.

Cette argumentation ne peut pas davantage être suivie.

Le licenciement est réputé avoir eu lieu au moment du congé, en l'espèce de la notification du préavis, soit le 17 juin 2020.

Comme déjà jugé *supra*, les relations entre parties ont définitivement pris fin en date du 2 mars 2021, à la fin de la prestation du préavis par Monsieur E .

Le préavis a donc été notifié à Monsieur E avant que la période de protection ne prenne cours.

Aucune indemnité de protection ne peut lui être attribuée.

## V. LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE

### V.1. En droit

#### 1.

La convention collective de travail n°109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

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

*« § 1er. 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»*

L'article 8 précise ce qu'il y a lieu d'entendre par licenciement manifestement déraisonnable, en ces termes :

*« 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 ».*

## 2.

Le contrôle judiciaire de la motivation du licenciement s'exerce dont à quatre niveaux<sup>21</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>22</sup>.

<sup>21</sup> A.-V. MICHAUX, Sophie GERARD, Sophie SOTTIAUX « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », *RDS*, 2018/3, p. 355.

<sup>22</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.

**3.**

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement<sup>23</sup>.

**4.**

La C.C.T. n° 109 organise par ailleurs un mécanisme probatoire particulier, 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 »*

Lorsque le travailleur en a fait la demande et que la communication des motifs a eu lieu dans les délais impartis par l'employeur, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve : il incombe à l'employeur de rapporter la preuve du motif avancé. De son côté, le travailleur peut apporter la preuve que ce motif ne constitue pas le motif du licenciement.

**5.**

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 dépend de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* » et dépend donc de l'appréciation du juge.

**V.2. En l'espèce**

En l'espèce, Monsieur E a demandé à connaître les motifs concrets du licenciement par lettre recommandée du 30 juin 2020, à laquelle la SCRL RECMA a répondu par courrier du 10 juillet 2020.

Dans cette hypothèse, il appartient à chacune des parties de prouver les faits qu'elle allègue.

<sup>23</sup> Cass., 16 février 2015, J.T.T., 2015, p. 196.

Il n'est pas contesté ni contestable que les motifs invoqués par la SCRL RECMA dans le cadre de la présente procédure constituent a priori des motifs légaux, s'agissant de motifs en lien avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Encore faut-il que ces motifs légalement invoqués soient suffisamment concrets et qu'ils correspondent à la réalité.

Le Tribunal constate à cet égard que :

- Monsieur E                    prestait, jusqu'au début de l'année 2020, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein pour la SCREL RECMA (37 heures effectives par semaine) ;
- À la suite à la perte des chantiers de l'A.I.D.E. par la SCRL RECMA le 28 février 2022, et conformément à la CCT du 12 mai 2003 relative à la reprise du personnel suite à un transfert de contrat d'entretien, le contrat de travail de Monsieur E                    a été repris par le nouveau prestataire, la SA GESTANET, en date du 1<sup>er</sup> mars 2020 à concurrence du 16 heures par semaine, correspondant aux heures qu'il prestait pour ce contrat de nettoyage avant transfert ;
- En mars et avril 2020, les chantiers « *Fondation Suza* » ainsi que « *La Ronde Infantine* » pour lesquels Monsieur E                    prestait également 16 heures par semaine ont été clôturés par les clients, sans reprise de personnel ;
- Monsieur E                    a été licencié moyennant la prestation d'un préavis débutant le 22 juin 2020.

La perte des chantiers n'est pas contestée et le Tribunal a déjà jugé ci avant que les deux opérations litigieuses ne sont pas constitutives de transfert conventionnel d'entreprise au sens de la directive 2001/23 du conseil du 12 mars 2001 ou de la Convention collective de travail n°32bis.

Le Tribunal a également jugé que Monsieur E                    ne pourrait davantage se prévaloir de la protection offerte par la convention collective sectorielle du 12 mai 2003 puisque son application suppose que les deux entreprises appelées à se succéder effectuent des activités de nettoyage pour le compte d'un tiers et ressortissent à la commission paritaire n°121. Or, il n'est pas démontré en l'espèce que l'activité de nettoyage au sein de la Fondation Susa d'une part et de la Ronde enfantine d'autre part auraient été confiées, suite à la résiliation des contrats de nettoyage qui les liaient respectivement à la SCRL RECMA, à d'autres prestataires de services.

Monsieur E                    ne peut par conséquent être suivi lorsqu'il indique que la SCRL RECMA ne pourrait « *se retrancher derrière une perte de chantiers pour justifier la rupture du contrat de travail dès lors qu'il lui revenait simplement de transférer son contrat de travail* ».

Concernant l'argument relatif à la possibilité de reclasser Monsieur E                    auprès d'un autre client, le Tribunal opère les constatations suivantes.

Il ressort de la pièce 17 de la SCRL RECMA qu'au cours de son préavis, Monsieur E                    a été affecté à de nombreux chantiers (une trentaine) en remplacement pour

remplir son horaire, alors qu'il était affecté, avant son licenciement, essentiellement aux chantiers « *Fondation Suza* » et « *La ronde Enfantine* » (16 heures sur les 21 heures de prestations par semaine en temps partiel pour la SCRL RECMA).

Au cours de son préavis, d'autres chantiers importants ont été perdus par la SCRL RECMA (MAINSON LIEGEOISE, INFRABEL).

Il ressort de la pièce 17 de la SCRL RECMA, non contestée par Monsieur E que lorsque son préavis a pris fin en date du 2 mars 2021, le seul chantier auquel il était encore affecté de manière fixe à concurrence de quelques heures par semaine était le chantier BELGOGLASS.

Lors d'une réunion s'étant tenue le 3 mars 2020 en présence de Monsieur E et de son représentant syndical, la SCRL RECMA a proposé à Monsieur E un nouveau contrat de travail portant sur 4 heures de travail par semaine pour le chantier BELGOGLASS (Monsieur E ressortissant de la catégorie IA, cela était possible), dans l'attente, le cas échéant, de nouveaux contrats susceptibles d'être prestés par Monsieur E, ce qui lui aurait permis de bénéficier d'une augmentation de ses heures de travail.

Monsieur E a refusé ce nouveau contrat. Par conséquent, le 8 mars 2021, la SCRL RECMA lui a confirmé, par recommandé, la fin des relations de travail en date du 2 mars 2020.

Monsieur E n'apporte pas la preuve que son licenciement est manifestement déraisonnable. En effet, il ne ressort pas des éléments de la cause que son licenciement n'aurait, d'une part, aucun lien avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, et, d'autre part, qu'un tel licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le moyen est non fondé.

**PAR CES MOTIFS,**

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable, la déclare non fondée.

En déboute le requérant.

Le condamne aux dépens étant l'indemnité de procédure d'un montant de 3.000 euros.

**AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:**

|                    |                             |
|--------------------|-----------------------------|
| VAN PRAAG FABRICE, | Juge, président la chambre, |
| LETTE LOUIS,       | Juge social employeur,      |
| TRINON JEAN,       | Juge social ouvrier,        |

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **23/05/2023** par **VAN PRAAG FABRICE**, Juge, président la chambre, assisté de **SCHYNS CLARISSE**, Greffier assumé en application de l'Art.329 du C.J.

**Le Président, les Juges sociaux et la Greffière,**