

Observations

L'obligation de délivrance des documents sociaux dans le cadre d'un transfert d'entreprise

1. L'arrêt commenté, qui présente la particularité d'opposer uniquement le travailleur au cédant, le cessionnaire n'étant pas mis à la cause, est l'occasion de revenir sur les obligations de l'employeur en matière de tenue et de délivrance des documents sociaux en les situant dans le contexte particulier des transferts conventionnels d'entreprises. Après avoir succinctement rappelé la substance de ces obligations, l'on analysera deux questions particulières. D'une part, la délivrance des documents sociaux peut-elle être assimilée à un congé ? D'autre part, en cas de transfert d'entreprise, le cédant est-il contraint de délivrer certains documents sociaux aux travailleurs cédés ? À titre préliminaire, l'on précise que les documents sociaux au sens strict sont énumérés par l'arrêté royal n° 5¹. À côté de ceux-ci, il existe d'autres documents dont la tenue est imposée par la loi sociale². Toutefois, dans le cadre de cette note, les termes « documents sociaux » seront utilisés de manière générique pour désigner l'ensemble de ces documents.

2. Des obligations relatives aux documents sociaux pèsent sur les épaules de tout employeur et se déclinent de différentes manières³. Tout d'abord, certains documents doivent être tenus au cours de la relation de travail. L'on songe particulièrement aux registres général et spécial du personnel⁴, au compte individuel, au registre de présence, au contrat d'occupation d'étudiants⁵ ou encore au règlement de travail⁶. Ensuite, d'autres documents doivent faire l'objet d'une délivrance au travailleur à la fin de la relation de travail⁷, comme notamment le certificat de travail⁸, le décompte de sortie⁹, le compte individuel¹⁰, les attestations de vacances¹¹ ou encore la fiche fiscale 281.10 qui permet au travailleur de remplir sa déclaration à l'impôt des personnes physiques ou à l'impôt des non-résidents¹². Un document social en particulier retiendra notre attention : le certificat de chômage – communément appelé « formulaire C4 »¹³ – qui doit être délivré d'initiative au travailleur

¹ Arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux. Voy. not. J.-Cl. HEIRMAN, M. GRATIA et G. VAN DE MOSSELAER, *Les documents sociaux*, Waterloo, Kluwer, 2010, pp. 21 à 135.

² Th. DRIESSE, *Les documents sociaux dans l'entreprise*, Limal, Anthemis, 2015, pp. 5 et 6.

³ L'ambition de cette note n'est pas de décrire dans les moindres détails les documents qui doivent être tenus ou délivrés par l'employeur. Pour un aperçu étoffé de ces derniers, voy. not. J.-Cl. HEIRMAN, M. GRATIA et G. VAN DE MOSSELAER, *Les documents sociaux*, Waterloo, Kluwer, 2010 ; Th. DRIESSE, *Les documents sociaux dans l'entreprise*, Limal, Anthemis, 2015 ; C.-E. CLESSE, *Emploi des langues et documents sociaux*, Liège, Kluwer, 2020, pp. 39 à 133.

⁴ Les employeurs entrant dans le champ d'application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi ne doivent en principe plus tenir de registre général du personnel sauf pour les travailleurs qui ne seraient pas visés par cet arrêté royal. À cet égard, voy. *infra*, point 5.

⁵ Articles 4, 6 et 6bis de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

⁶ Article 4 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

⁷ C.-E. CLESSE, *Emploi des langues et documents sociaux*, Liège, Kluwer, 2020, p. 97.

⁸ Article 21 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁹ Article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

¹⁰ Article 21 de l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux.

¹¹ Article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. L'attestation de vacances ne doit être délivrée qu'aux employés puisque les pécules de vacances des ouvriers sont payés par une caisse de vacances et non par l'employeur (A.-Fr. BRASSELE, É. CARLIER et S. LACOMBE, *Le droit de la rupture du contrat de travail*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 728).

¹² W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail avec des annotations fiscales*, Liège, Kluwer, 2021-2022, p. 2941. La délivrance de ce document est prescrite par l'article 93 de l'A.R./C.I.R. 92 du 27 août 1993.

¹³ Le modèle du formulaire C4 est disponible sur le site de l'Office national de l'Emploi (ONEm).

dont le contrat de travail a pris fin, au plus tard le dernier jour de travail¹⁴. Contrairement à ce qu'une croyance tenace pourrait laisser penser, un certificat de chômage doit donc être remis au travailleur tant en cas de licenciement que de démission, c'est-à-dire indépendamment du motif pour lequel le contrat prend fin¹⁵.

3. Une première question se pose : la délivrance par l'employeur de documents sociaux au travailleur, conséquence de la rupture du contrat de travail, pourrait-elle en constituer l'expression ? Autrement dit, la délivrance des documents sociaux peut-elle être assimilée à un congé ?

Selon la Cour de cassation, « le congé est l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat d'emploi prenne fin »¹⁶. Au contraire du préavis qui est soumis à des règles de forme et de fond prescrites à peine de nullité¹⁷, « aucune disposition légale ne subordonne la validité du congé à des règles de forme déterminées »¹⁸. Comme le rappelle à juste titre la cour du travail dans l'arrêt commenté, il est dès lors concevable que le congé notifié par l'employeur se matérialise par la délivrance de documents sociaux au travailleur, à condition toutefois que cette délivrance puisse être interprétée comme l'expression claire et univoque de la volonté de l'employeur de rompre le contrat de travail¹⁹. À cet égard, le juge doit faire usage de son pouvoir d'appréciation en tenant compte de toutes les circonstances de la cause.

Ainsi, il a été jugé qu'en délivrant au travailleur un certificat de chômage portant le motif de chômage « Fin de chantier (contrat nettement défini) », l'employeur a mis fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée²⁰. Concernant la remise, par un secrétariat social, d'un certificat de chômage contenant la mention « Force majeure : la travailleuse n'est médicalement plus apte à exercer son emploi à temps plein dans l'entreprise. Aucun emploi n'est disponible actuellement », il a été admis qu'il a été mis fin au contrat. Dans cette espèce, la cour du travail a jugé que l'employeur a implicitement mais certainement ratifié le congé notifié par le secrétariat social. Cette solution a été retenue notamment en raison du fait que l'employeur a contesté pour la première fois la validité du formulaire C4 pour absence de mandat du secrétariat social plus de trois mois après sa délivrance²¹. Dans une autre espèce, une travailleuse s'est vu remettre, sans lettre d'accompagnement, plusieurs documents sociaux, dont une attestation d'emploi, une attestation de vacances et un formulaire C4 mentionnant le

¹⁴ Article 137, paragraphe 1^{er}, 1^o, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage. La délivrance des documents prescrits par ou en vertu de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 est une obligation sanctionnée par une amende pénale de 50 à 500 euros ou une amende administrative de 25 à 250 euros (articles 101 et 226 du Code pénal social).

¹⁵ C.-E. CLESSE, *Emploi des langues et documents sociaux*, Liège, Kluwer, 2020, p. 114.

¹⁶ Cass. (3^e ch.), 23 mars 1981, *Pas.*, 1981, I, p. 787. Sur le congé, voy. J. CLESSE, *Congé et contrat de travail*, Liège, Faculté de droit, 1992, et en particulier les pages 31 à 60 et 93 à 123. Voy. également K. SALOMEZ, *De rechtspositie van de ontslagmacht naar Belgisch arbeidsrecht*, Bruges, Die Keure, 2004, pp. 5 à 25 et 42 à 74.

¹⁷ Article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁸ Cass. (3^e ch.), 11 mai 1981, *Pas.*, 1981, I, p. 1040. Ce principe a pour corollaire que « la nullité du préavis n'affecte pas la nullité du congé » (Cass. [3^e ch.], 14 décembre 1992, *Pas.*, 1992, I, p. 1378). En effet, « la nullité du congé moyennant préavis n'efface pas la volonté de mettre fin au contrat de travail » (J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, 2^e éd., Bruxelles, Larcier, 2018, p. 434). Pour une analyse approfondie des conséquences d'un préavis nul et de la jurisprudence abondante à ce sujet, voy. not. K. SALOMEZ, *De rechtspositie van de ontslagmacht naar Belgisch arbeidsrecht*, Bruges, Die Keure, 2004, pp. 57 à 74 et J. CLESSE et F. KÉFER, « Examen de jurisprudence (2002-2011) – Contrats de travail », *R.C.J.B.*, 2012, pp. 299 à 304. Voy. également J. CLESSE et F. KÉFER, « Examen de jurisprudence (2013-2019) – Contrats de travail », *R.C.J.B.*, 2020, pp. 420 à 424.

¹⁹ P. HUMBLET, W. RAUWS et R. JANVIER (éd.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Mortsel, Intersentia, 2020, pp. 204 à 206.

²⁰ C. trav. Bruxelles (6^e ch.), 3 octobre 2016, disponible sur www.terralaboris.be.

²¹ C. trav. Mons (8^e ch.), 26 mars 2014, *cette revue*, 2015, p. 650.



motif de chômage suivant : « Congé parental trois mois – le travailleur a quitté volontairement son emploi le 4 avril 2004 ». L'employeur, se réfugiant derrière une « pratique administrative du secrétariat social » en cas d'octroi d'un congé parental, affirmait n'avoir jamais eu l'intention de licencier la travailleuse. La cour du travail a quant à elle déduit de l'ensemble des éléments de faits soumis à son appréciation que la volonté de l'employeur de rompre le contrat par la délivrance des documents sociaux est certaine et sans équivoque²². Dans plusieurs affaires où le préavis avait été notifié au travailleur par courrier simple – soit en violation de l'article 37 de la loi relative aux contrats de travail – il a été jugé que, compte tenu de la poursuite de l'exécution du contrat de travail par les parties après la notification d'un préavis nul, la rupture du contrat a lieu au moment où l'employeur délivre le certificat de chômage au travailleur²³. Dans un premier cas, le formulaire C4 délivré le 30 avril 1988 indiquait simplement que le contrat était rompu à cette date²⁴. Dans un second, le formulaire C4 indiquait le motif de chômage suivant : « En raison de beaucoup trop peu de ventes, l'entreprise se trouve dans une situation économique très peu rentable »²⁵. Enfin, dans un troisième cas, le formulaire C4 mentionnait la date à laquelle le préavis a été notifié, la période correspondant au délai de préavis, la date de fin d'occupation ainsi que le fait qu'aucune indemnité de rupture n'a été payée, le motif de chômage étant « réorganisation »²⁶.

En synthèse, si la délivrance des documents sociaux est toujours la conséquence de la rupture du contrat de travail, il est des circonstances dans lesquelles cette première peut, en elle-même, révéler l'intention de rompre le contrat, c'est-à-dire exprimer un congé.

4. Dans l'espèce ayant donné lieu à l'arrêt commenté, le cédant avait informé le travailleur concerné de la fin de son activité et de la cession de son fonds de commerce. Après ce qui constitue un transfert conventionnel d'entreprise au sens de la convention collective n° 32bis, le cédant avait remis au travailleur un certificat de chômage sur lequel il n'avait coché aucune case concernant la manière dont le contrat avait pris fin. Il s'était par ailleurs limité à apposer les mentions « cessation de fonds de commerce » dans le formulaire et avait répondu par la négative à la question de savoir si la fin du contrat de travail était la conséquence d'un licenciement. Au vu de ces éléments, la cour du travail a conclu que le travailleur ne prouve pas le congé puisque la remise du certificat de chômage par le cédant peut s'expliquer autrement que par sa volonté de rompre le contrat, ce qui revient à dire que la volonté du cédant n'est pas établie sans équivoque.

À supposer que le cédant ait véritablement voulu mettre fin au contrat de travail et ait manifesté sa volonté par la délivrance d'un certificat de chômage, cela n'aurait produit aucun effet dans les circonstances de l'arrêt commenté. En effet, selon la convention collective de travail n° 32bis, « les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert (...) sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire »²⁷. À cet égard, la Cour de justice de l'Union européenne saisie à titre préjudiciel par un juge belge a considéré que « les contrats

²² C. trav. Mons (2^e ch.), 19 décembre 2008, *Chron. D.S.*, 2010, p. 373.

²³ Il a été admis que l'envoi par recommandé d'un formulaire C4 mentionnant le début et la durée du délai de préavis répond aux exigences de l'article 37 de la loi relative aux contrats de travail, en sorte que le congé et le préavis sont dans ce cas réguliers (C. trav. Liège [5^e ch.], 20 décembre 2004, *cette revue*, 2007, p. 699).

²⁴ C. trav. Anvers (2^e ch.), 25 mars 1993, *R.D.S.*, 1993, p. 269.

²⁵ C. trav. Bruxelles (3^e ch.), 15 mars 2013, *Chron. D.S.*, 2014, p. 299.

²⁶ C. trav. Anvers (2^e ch.), 10 janvier 2003, *Chron. D.S.*, 2004, p. 123.

²⁷ Article 7 de la convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite.

et les relations de travail existant, à la date du transfert d'une entreprise, entre le cédant et les travailleurs affectés à l'entreprise transférée sont transférés de plein droit du cédant au cessionnaire du seul fait du transfert de l'entreprise, malgré la volonté contraire du cédant ou du cessionnaire et nonobstant le refus de ce dernier d'exécuter ses obligations »²⁸. En l'occurrence, le transfert d'entreprise a eu lieu de plein droit et nonobstant toute volonté contraire du cédant ou du cessionnaire le 1^{er} mars 2018, alors que le certificat de chômage est daté du 6 mars 2018. Quand bien même la remise du certificat de chômage aurait pu être considérée comme traduisant la volonté du cédant de rompre le contrat, le congé aurait donc été notifié par une personne qui n'est, à cette date, plus l'employeur, c'est-à-dire par une personne qui n'avait pas le pouvoir de licencier. En d'autres termes, ce congé n'aurait pu produire aucun effet juridique²⁹.

5. La deuxième question suscitée par l'arrêt commenté est la suivante : dès lors que le contrat de travail n'est pas rompu à la suite d'un transfert d'entreprise, le cédant doit-il remettre aux travailleurs cédés, à l'occasion de ce transfert, certains documents sociaux généralement délivrés à la sortie, tels qu'un certificat de travail ou un certificat de chômage ? En effet, l'on constate que la remise d'un certificat de chômage au travailleur a, dans l'arrêt commenté, joué un rôle non négligeable dans le litige.

En cas de transfert d'entreprise, le cédant a l'obligation d'effectuer une déclaration immédiate de l'emploi de sortie au plus tard le premier jour ouvrable qui suit le transfert³⁰, alors que le cessionnaire doit effectuer de son côté une déclaration immédiate d'entrée en service³¹. L'objectif de la DIMONA³² est de communiquer à l'O.N.S.S. certaines données relatives à l'emploi, aux salaires et au temps de travail de son personnel, informations nécessaires notamment pour le calcul et la perception des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel sur les revenus des travailleurs salariés³³. Dans ce contexte, il n'est guère surprenant que le changement d'employeur soit une donnée pertinente devant être transmise à l'O.N.S.S. par le biais de deux déclarations immédiates de l'emploi en cas de transfert conventionnel d'entreprise.

Pour le surplus, l'obligation dans le chef de l'employeur de délivrer au travailleur certains documents sociaux naît au moment de la rupture du contrat de travail. S'agissant particulièrement du certificat de chômage, son objectif est de permettre

²⁸ C.J.C.E., arrêt *Rotsart de Hertaing c. Benoidt*, 14 novembre 1996, C-305/94, point 21.

²⁹ F. KÉFER, *Les transferts d'entreprises*, Limal, Anthemis, 2019, p. 70.

³⁰ Article 9 de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

³¹ Th. DRIESSE, *Les documents sociaux dans l'entreprise*, Limal, Anthemis, 2015, p. 60.

³² L'acronyme « DIMONA » signifie « déclaration immédiate – onmiddellijke aangifte ». Concernant le régime de cette déclaration, voy. J.-Cl. HEIRMAN, M. GRATIA et G. VAN DE MOSSELAER, *Les documents sociaux*, Waterloo, Kluwer, 2010, pp. 154 à 177 et Th. DRIESSE, *Les documents sociaux dans l'entreprise*, Limal, Anthemis, 2015, pp. 40 à 65. Comme déjà évoqué, depuis le 1^{er} janvier 2003, les employeurs entrant dans le champ d'application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 ne doivent en principe plus tenir de registre général du personnel sauf pour les travailleurs qui ne seraient pas visés par cet arrêté royal (articles 3 et 3bis de l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux). À ce sujet, voy. également J.-Cl. HEIRMAN, M. GRATIA et G. VAN DE MOSSELAER, *Les documents sociaux*, Waterloo, Kluwer, 2010, pp. 48 à 56 et 173 ; Th. DRIESSE, *Les documents sociaux dans l'entreprise*, Limal, Anthemis, 2015, pp. 65 et 66 ; C.-E. CLESSE, *Emploi des langues et documents sociaux*, Liège, Kluwer, 2020, pp. 42 et 43. Au contraire, le fait qu'un employeur entre dans le champ d'application de la réglementation relative à la déclaration immédiate de l'emploi ne le dispense pas d'établir un registre spécial du personnel (J.-Cl. HEIRMAN, M. GRATIA et G. VAN DE MOSSELAER, *Les documents sociaux*, Waterloo, Kluwer, 2010, p. 56). Ce registre doit être tenu lorsqu'un employeur occupe les travailleurs sur différents lieux de travail (article 11 de l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux).

³³ Projet de loi portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch., 1995-1996, n° 607/1, p. 28 ; Th. DRIESSE, *Les documents sociaux dans l'entreprise*, Limal, Anthemis, 2015, p. 40.



au travailleur d'introduire une demande d'allocations de chômage, l'Office national de l'Emploi pouvant alors vérifier, grâce au motif de chômage indiqué sur ce certificat, si le travailleur peut prétendre au bénéfice de ces allocations³⁴. Puisque, comme il a été dit précédemment, le transfert d'entreprise n'entraîne pas, par lui-même, la rupture des contrats de travail en cours, aucun document social ne doit être remis au travailleur par le cédant. Bien plus, la remise par le cédant de documents sociaux – et particulièrement d'un certificat de chômage – peut susciter la confusion dans l'esprit du travailleur, comme cela semble avoir été le cas dans les faits ayant donné lieu à l'arrêt commenté. Cet écueil peut donc parfaitement être évité en s'abstenant de délivrer des documents sociaux aux travailleurs cédés.

6. Pour terminer, l'arrêt commenté met parfaitement en exergue le fait qu'en l'absence de rupture du contrat de travail avant la date du transfert d'entreprise, ce contrat est de plein droit transféré au cessionnaire à la date du transfert, nonobstant le refus du cessionnaire d'exécuter ses obligations³⁵. L'action du travailleur aurait-elle été couronnée davantage de succès si elle avait également été dirigée contre le cessionnaire qui, d'après les faits tels qu'ils ressortent de l'arrêt commenté, a refusé de maintenir le travailleur à son service si ce n'est sous un statut d'indépendant ? La question reste ouverte dès lors que seul le cédant a été mis à la cause.

Célia ZIMBILE
Assistante à l'ULiège
Avocate

Cour du travail de Liège, division de Liège 3 septembre 2021 (3^e chambre G)

Contrat de travail - Suspension – Chômage temporaire – *Coronavirus* – Force majeure – Manque de travail résultant de causes économiques – Ouvrier – Démission sans préavis ni indemnité.

Observations.

L'employeur qui ne prouve pas avoir été dans l'impossibilité de faire travailler son ouvrier en raison des mesures sanitaires adoptées durant la pandémie de Covid-19 ne peut suspendre l'exécution du contrat de travail pour force majeure. La suspension est donc fondée sur un manque de travail résultant de causes économiques, de sorte que l'ouvrier pouvait régulièrement remettre sa démission sans préavis ni indemnité compensatoire pendant la période de suspension.

(Étienne / S.A. M.)

Vu le jugement rendu le 6 octobre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division de Liège, première chambre, (...).

III. Les faits

Étienne a été occupé comme brigadier robinetier à temps plein par l'employeur à partir du 16 février 2015 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 11 février 2015.

³⁴ A.-Fr. BRASSELE, É. CARLIER et S. LACOMBE, *Le droit de la rupture du contrat de travail*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 730.

³⁵ C.J.C.E., arrêt *Rotsart de Hertaing c. Benoidt*, 14 novembre 1996, C-305/94, point 21.