

**Tribunal du Travail de Liège - Division Liège**  
**Jugement de la Sixième chambre du 28/02/2020**

---

**En cause :**

**Monsieur X**, inscrit au registre national sous le numéro ....., domicilié  
Rue .....

Partie demanderesse,  
ayant comme conseil Maître LACOMBLE Jean-Paul, avocat, à 4031  
ANGLEUR, Square des Conduites d'eau, 7/8, ayant comparu par  
Maître HENRY Frédéric, avocat

**Contre :**

**La s.a. LIÈGE AIRPORT**, immatriculée à la BCE sous le numéro  
0440.516.788, dont le siège social est établi Aéroport de Liège,  
bât 50 à 4460 GRACE-HOLLOGNE

Partie défenderesse,  
ayant comme conseil Maître CLESSE Jacques, avocat, à 4000  
LIEGE, quai de Rome, 2

---

**Indications de procédure**

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 citation donnée à la requête de M. X à la s.a. LIEGE AIRPORT le 30 janvier 2019 et versée au dossier de la procédure le 5 février 2019 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la chambre de céans le 12 février 2019 ;
- les conclusions de la s.a. LIEGE AIRPORT reçues au greffe le 17 avril 2019 ;
- les conclusions de M. X reçues au greffe le 28 juin 2019 ;
- les conclusions additionnelles de la s.a. LIEGE AIRPORT reçues au greffe le 10 septembre 2019 ;
- les conclusions additionnelles de M. X reçues au greffe le 12 novembre 2019 ;
- les conclusions de synthèse de la s.a. LIEGE AIRPORT reçues au greffe le 16 décembre 2019 ;
- le dossier de M. X reçu au greffe le 22 novembre 2019 ;
- le dossier de la s.a. LIEGE AIRPORT déposé à l'audience du 24 janvier 2020.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du  
**24 janvier 2020.**

## **I. OBJET DE L'ACTION**

Par citation du 30 janvier 2019, M. X poursuit la condamnation de la s.a. LIÈGE AIRPORT à l'exécution en nature de son contrat de travail et par conséquent au paiement de :

- 64.826,18 € bruts à titre d'arriérés de rémunération ;
- 25.000,00 € provisionnels à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ;

le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires, à capitaliser dès qu'ils portent sur une année entière et des dépens.

La s.a. LIÈGE AIRPORT doit être condamnée à la remise des documents sociaux sous peine d'une astreinte de 50 €/document manquant.

À titre subsidiaire, il convient de condamner la s.a. LIÈGE AIRPORT à lui payer les sommes suivantes :

- 64.826,18 € provisionnels à titre de dommages et intérêts pour l'exécution fautive du décret UAP ;
- 25.000,00 € provisionnels à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ;

le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires, à capitaliser dès qu'ils portent sur une année entière et des dépens.

## **II. DISCUSSION**

### **A. Les faits**

Le 31 octobre 1994, M. X a été engagé par la s.a. LIÈGE AIRPORT dans le cadre d'un contrat de travail employé, à durée indéterminée et à temps plein, en qualité de Directeur général.

En juin 2018, la rémunération annuelle de M. X était de l'ordre de 430.000,00 €.

Le 28 mars 2018, le Parlement wallon adopte un décret, modifiant le décret du 12 février 2004 relatif au statut de l'administrateur public, imposant en son article 15bis, § 3 aux gestionnaires des organismes un plafond de rémunération de 245.000,00 € bruts annuels.

Ce décret est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Par courrier du 2 juillet 2018, la s.a. LIÈGE AIRPORT informe M. X en ces termes :  
« Pour se conformer au décret, nous sommes contraints d'adapter, à partir de ce mois de juillet, votre rémunération afin qu'elle corresponde au plafond imposé par le décret. Cette décision nous est imposée par le décret qui ne nous laisse aucune liberté d'action ni marge de manœuvre. (...)

Croyez bien que nous regrettons de devoir agir en ce sens et que le conseil d'administration vous maintient toute sa confiance pour l'exécution de votre fonction de directeur général. (...) » (voir pièce n° 8 du dossier de M. X).

M. X a contesté la légalité de la décision de son employeur par courrier reçu le 14 août 2018.

Une demande de dérogation a été introduite par la s.a. LIÈGE AIRPORT auprès du Ministre-Président du Gouvernement wallon ayant fait l'objet d'un refus par Arrêté du 27 septembre 2018.

#### B. Position des parties

**M. X** sollicite à titre principal l'exécution forcée du contrat de travail. Le décret ne justifie aucunement la modification unilatérale par la s.a. LIÈGE AIRPORT d'une condition essentielle de son contrat de travail, la constitutionnalité du décret devant être contestée, d'une part et, d'autre part, les travaux préparatoires étaient explicites. En effet, le législateur wallon était incompétent pour statuer dans les matières abordées par le décret. La s.a. LIÈGE AIRPORT applique dès lors un décret anticonstitutionnel. Les travaux préparatoires démontrent qu'il ne peut y avoir de prise de décision unilatérale visant à réduire le montant de sa rémunération. Une concertation et un accord entre parties doivent intervenir- quod non. La référence à la hiérarchie des normes constitue une erreur de droit au vu de l'illégalité de la source de droit, seule l'autorité fédérale étant compétente pour régler le droit du travail et de la sécurité sociale. Le fait du prince ne peut pas plus être retenu, la s.a. LIÈGE AIRPORT ayant exécuté de manière précipitée et fautive le décret et ce, sans en respecter l'esprit. À titre subsidiaire, il convient de considérer qu'il a subi un dommage du fait de l'exécution fautive du décret par son employeur. Il a également subi un dommage moral, la décision unilatérale de la s.a. LIÈGE AIRPORT l'ayant atteint dans son honneur. Il n'a jamais été soutenu alors que l'affaire a fait l'objet de publicité dans la presse.

**La s.a. LIÈGE AIRPORT** fait valoir qu'il n'est pas contesté que le décret du 28 mars 2018 s'applique tant à elle qu'à la relation contractuelle la liant à M. X. Une demande de dérogation a été introduite mais n'a malheureusement pas abouti. Aussi longtemps que le décret n'a pas été invalidé par la Cour constitutionnelle, elle est obligée de s'y conformer. Or, par arrêt du 16 janvier 2020, la Cour constitutionnelle vient de rejeter un recours en annulation, ce qui anéantit l'argument de l'inconstitutionnalité du décret. Par ailleurs, M. X a choisi de ne pas introduire de recours en annulation alors qu'il y avait un intérêt direct. Les travaux préparatoires ne peuvent en aucun cas primer sur le texte adopté. En tout état de cause, la hiérarchie des sources imposent de respecter le décret, s'agissant d'une norme supérieure. Enfin, à supposer que la réduction de la rémunération soit analysée comme une inexécution fautive du contrat de travail, il convient de retenir une cause étrangère au fait du débiteur, à savoir l'ordre de la loi ou le fait du prince. Le décret ne lui laisse aucune marge de manœuvre. Il ne peut donc être question de négociation ou de concertation. À titre subsidiaire, aucune faute ne peut lui être reprochée. Elle n'a fait que se conformer au texte légal. Le dommage n'est pas démontré. Il en est de même en ce qui concerne sa demande de condamnation à un préjudice moral. Elle n'est par ailleurs pas responsable de la manière dont la presse a traité le sujet.

### C. Position du Tribunal

#### 1. Quant au fond

L'article 15bis §3 du décret relatif au statut de l'administrateur public pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution du 12 février 2004, tel que modifié par décret du 28 mars 2018 dispose que « Le plafond de rémunération du gestionnaire d'un organisme, est de 245.000,00 euros bruts annuel. »

Le §13 précise que « Les règles prévues au présent article s'appliquent à l'ensemble des actes de désignation des administrateurs publics, des observateurs et des gestionnaires et à l'ensemble des contrats conclus entre l'organisme et le gestionnaire, en ce compris les actes adoptés et les contrats conclus antérieurement ou postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente disposition. »

M. X a les options suivantes suite à la décision de son employeur de réduire le montant de sa rémunération annuelle conformément au texte légal précité :

- soit il marque purement et simplement son accord ;
- soit, en cas de désaccord :
  - il conteste devant la Cour constitutionnelle la validité du décret ;
  - il invoque un acte équipollent à rupture devant les juridictions du travail ;
  - il démissionne.

M. X, qui n'entend pas quitter son emploi (sachant que la s.a. LIÈGE AIRPORT ne souhaite pas non plus se séparer de lui), choisit une voie pour le moins originale : voir le Tribunal imposer à son employeur d'ignorer le décret et de poursuivre le paiement de la rémunération contractuellement prévue. En d'autres mots, condamner son employeur à agir en toute illégalité.

Pour ce faire, l'argument principal développé par M. X consiste à soutenir l'inconstitutionnalité du décret, le législateur wallon n'ayant pas les compétences pour légiférer en matière de droit du travail.

Outre le fait que le Tribunal de céans n'est pas compétent pour statuer sur cette question, la Cour constitutionnelle y a, par arrêt du 16 janvier 2020 (arrêt n° 9/2020, [www.const-court.be](http://www.const-court.be)) répondu dans le cadre d'un recours en annulation partielle du décret de la Région wallonne du 29 mars 2018 « modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation en vue de renforcer la gouvernance et la transparence dans l'exécution des mandats publics au sein des structures locales et supra-locales et de leur filiales » en ces termes :

« Le législateur décrétoal a pu estimer nécessaire, en vue d'atteindre les objectifs qu'il poursuivait en matière de bonne gouvernance et de transparence au sein des structures locales sur lesquelles il exerce la tutelle, de prendre les dispositions attaquées. En effet, il lui revient de garantir la saine gestion des sociétés dont le capital est constitué à plus de 50 % par des moyens publics. Ayant constaté l'existence de situations incompatibles avec la politique qu'il entend mener en cette matière, il a pu prendre les dispositions qui s'imposaient, en vue de corriger ces situations et de prévenir leur réapparition.

*Le plafonnement des rémunérations dans certaines sociétés et la possibilité d'insérer une clause de non-concurrence limitée ne portent pas atteinte aux éléments essentiels de la réglementation fédérale en ce qui concerne les contrats de travail, de sorte qu'il peut être admis que les dispositions attaquées règlent des éléments du droit du travail qui se prêtent à un règlement différencié. Enfin, l'incidence des dispositions attaquées sur la compétence fédérale en matière de droit du travail est marginale, dès lors que seule une catégorie bien spécifique de sociétés est concernée par l'application des dispositions décrétales attaquées. »*

La motivation de la Cour constitutionnelle doit être appliquée *mutatis mutandis* au décret du 28 mars 2018, en sorte qu'il doit être considéré comme conforme à la Constitution.

C'est de manière tout à fait légitime que la s.a. LIÈGE AIRPORT l'a appliqué dès son entrée en vigueur, respectant ainsi la hiérarchie des sources visées à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. La loi dans ses dispositions impératives prime en effet la convention individuelle, sachant que les dispositions d'un contrat de travail contraires seraient nulles (voir article 9 « *Sont nulles les dispositions d'une convention : 1° contraires aux dispositions impératives des lois et arrêtés, des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique; »* ).

M. X a fait le choix de ne pas porter sa réclamation devant la juridiction compétente. Il doit en assumer les conséquences.

La référence aux travaux préparatoires qu'il fait (et qui sous-tendraient, selon lui, que le législateur n'a pas souhaité de modification du contrat de travail en vigueur) ne peut remplacer de quelque façon que ce soit le texte très clair adopté, ne laissant aucune place à l'interprétation.

En tout état de cause, ceux-ci ne permettent en aucun cas de considérer qu'il serait permis de déroger à la règle prévue.

Au contraire, il ne font que rappeler les options qui s'offrent à l'employeur ou au travailleur en cas de refus par ce dernier de l'application du plafond de la rémunération.

Il n'est en aucun cas question de négociation sur le montant à retenir.

Le Tribunal en veut pour preuve les passages suivants (voir Doc. Parl., P.W., 2017-2018, 1051- n°6, p. 5, 13 et 20) (souligné par le Tribunal) :

- « *Si une personne ne souhaite pas respecter le plafond de 245 000 euros, d'ici le vote et la publication du décret au Moniteur belge et l'accomplissement des formalités ad hoc, un espace de temps sera encore disponible d'ici le 1er juillet 2018 pour avoir un dialogue de conviction.* » Il ressort très clairement qu'il n'existe pas de marge de négociation en ce qui concerne le montant de la rémunération.
- La preuve en est que le Ministre-Président ajoute « *Si après la tentative de conviction, il n'y a pas de solution, les personnes concernées seront*

licenciées. ». Cependant, la s.a. LIÈGE AIRPORT ne peut être contrainte de se séparer d'un de ses travailleurs ; comme rappelé supra, il appartient alors au travailleur de prendre ses responsabilités si la situation ne lui convient plus.

- « Par ailleurs, le Conseil d'État a attiré l'attention sur le fait qu'en cas de non-signature volontaire d'un avenant au contrat de travail, poser un acte équipollent à rupture de contrat ouvre la possibilité de recours devant une juridiction du travail. » « le Conseil d'État, indique que le projet de décret impose le fait que les règles prévues s'appliquent à l'ensemble des actes de désignation des administrateurs publics, des observateurs et des gestionnaires, ainsi qu'à l'ensemble des contrats conclus entre l'organisme et le gestionnaire, en ce compris les actes adoptés et les contrats conclus antérieurement ou postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente disposition, nécessite la conclusion d'un avenant au contrat déjà conclu, afin que ceux-ci respectent les dispositions prises dans le projet de décret. Sans cela, la modification du contrat unilatéralement pourrait être considérée comme un acte équipollent à rupture lorsque la conclusion d'un avenant, en suite d'une négociation, n'a pas eu lieu ou n'a pas pu aboutir. » Il ne s'agit là que de la confirmation de l'absence de marge de manœuvre pour une négociation et la possibilité pour le travailleur visé d'entreprendre toute action en justice qu'il estimerait utile pour faire valoir ses droits.

Le recours n'est pas fondé.

## 2. Quant aux dommages et intérêts pour exécution fautive

Le Tribunal considère qu'aucune faute ne peut être reprochée dans le chef de la s.a. LIÈGE AIRPORT qui s'est conformée aux dispositions légales lui applicables pour les raisons expliquées supra.

Par ailleurs, la s.a. LIÈGE AIRPORT a introduit la demande de dérogation utile auprès du Ministre-Président, sur base d'un dossier étoffé et étayé (voir pièce n° 17 du dossier de la s.a. LIÈGE AIRPORT).

Le fait que cette demande n'ait pas fait l'objet d'une conclusion positive ne peut être reproché à la s.a. LIÈGE AIRPORT.

Il appartenait à M. X, 1<sup>er</sup> concerné, de contester l'Arrêté du Gouvernement du 27 septembre 2018, ce qu'il s'est abstenu de faire.

Il ne peut à présent rendre la s.a. LIÈGE AIRPORT de ses propres manquements.

Enfin, et en tout état de cause, aucun dommage n'est démontré dans le chef de M. X qui tente seulement à tout prix de retrouver la situation financière qui était la sienne avant l'adoption du décret.

### 3. Quant au dommage moral

Pour les raisons mentionnées ci-dessus, le Tribunal considère qu'aucune faute n'est démontrée dans le chef de la s.a. LIÈGE AIRPORT.

Par ailleurs, le traitement médiatique dont a fait l'objet M. X n'est pas de la responsabilité de la s.a. LIÈGE AIRPORT.

Enfin, aucun dommage n'est prouvé dans son chef.

### **DÉCISION DU TRIBUNAL,**

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours **non fondé**,

Déboute M. X de ses demandes,

Le condamne aux dépens liquidés dans le chef de la s.a. LIÈGE AIRPORT à **3.600,00 €**, soit l'indemnité de procédure, ainsi qu'à la contribution de 20,00 € au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

PICCININ Françoise,  
LESUISSE Bénédicte,  
DEFAYS Damien,

Juge président la chambre,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

**Le Président et les Juges sociaux,**

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **28/02/2020 par PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine, Greffier**,

**Le Président et le Greffier,**