

numéro de répertoire 2021/
date du jugement <u>12/03/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 18/ 2891/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

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

Jugement

Septième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège
Jugement de la Septième chambre du 12/03/2021

En cause :

Monsieur T

Partie demanderesse,

ayant comparu personnellement et assisté de son conseil, Maître ROBERT FREDERIC, avocat, à 1150 WOLUWE-ST-PIERRE, Avenue de Tervueren 412 bte 15,

Contre :

La SA ETHIAS , (BCE: 0404.484.654),
Rue des Croisiers 24 à 4000 LIEGE

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître LACOMBLE JEAN-PAUL, avocat, à 4031 ANGLEUR, Square des Conduites d'Eau 7/8, bat. H, ayant comparu par Maître BIHAIN LUC et Maître PÂQUES SIMON

I. La 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 requête introductive d'instance reçue au greffe le **24/09/2018**.
- les conclusions des parties ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **12/02/2021**.

II. Les faits

1.

Monsieur David T est engagé par la S.A. ETHIAS en vertu d'un contrat à durée indéterminée prenant effet le 8 novembre 2010, en qualité de Directeur marketing produit¹.

¹ Lettre d'engagement du 15 octobre 2010 reprenant les modalités du contrat (pièce 1 du dossier du demandeur)

Outre les avantages salariaux classiques, l'offre d'engagement proposée (et acceptée) par Monsieur T... prévoit :

« En vue de la constitution d'une pension complémentaire, vous êtes assujéti à l'assurance de groupe de types « contribution définis » applicables aux membres du personnel engage à partir du 1^{er} janvier 2007 ».

Le 10 décembre 2010, la S.A. ETHIAS s'adresse en ces termes à son nouvel employé :

« Nous avons le plaisir de vous communiquer que vous avez droit, en plus de votre assurance de groupe du personnel engagé à partir du 1^{er} janvier 2007, à une assurance groupe cadre engagé à partir du 1^{er} janvier 2007. Conformément à son règlement, cette assurance groupe complémentaire prévoit chaque année le versement d'une prime unique successive de 10 % du traitement (12x le salaire de janvier) aux membres du personnel avec un statut N -1, fonction 14. Et cela, dès votre entrée en fonction chez ETHIAS »².

Le 9 mai 2014, le président du comité de direction de la S.A. ETHIAS informe le demandeur qu'à dater du 1^{er} janvier 2014, il bénéficie d'une augmentation de la rémunération, laquelle relève de la catégorie de rémunération directeur, niveau de compétence 5. Monsieur T... est remercié pour son engagement et la qualité de son travail, raison pour laquelle la promotion lui est accordée³.

Début de l'année 2016, les parties entament des pourparlers en vue de revaloriser le package salarial de Monsieur T... Ainsi, dans un courrier qui lui est adressé le 26 février 2016, le chef des ressources humaines de la S.A. ETHIAS l'informe que le service concerné est occupé à analyser les prétentions financières de l'intéressé dans une « optique d'optimisation qui permettrait autant que faire se peut de rencontrer tant ses intérêts que ceux de l'entreprise »⁴.

Ces négociations n'aboutissent pas.

En mars 2017, Monsieur Philippe L... est nommé CEO de la S.A. ETHIAS ; un projet de réforme interne de l'entreprise (ETHIAS 2.0) est mis sur les rails.

Le 28 juin 2017, la S.A. ETHIAS informe son personnel que, le 1^{er} juin 2017, une convention collective de travail a été conclue prévoyant un changement partiel d'organisme de pension, en ce qui concerne le Plan de pension droit commun. À partir du 1^{er} juillet 2017, Monsieur T... est informé que le nouveau Fonds de pension (ETHIAS Pension Fund OFP) deviendra l'organisme de pension pour une partie du Plan DC. Le courrier précise que le Fonds sera en charge :

- *« de la partie de votre pension complémentaire (volet retraite) constituée par les contributions dues à partir du 1^{er} juillet 2017 [...] »*
- *« de la couverture décès applicable dès votre sortie du plan DC relative par vos réserves acquises logées dans le Fonds ».*

Dans son courrier, la S.A. ETHIAS précise que : « ETHIAS SA, en tant qu'assureur de l'assurance de groupe, a confirmé que les contributions versées avant la date du changement d'organisme de pension, continueront à bénéficier, à sa charge, des taux de rendement garanti en vigueur au moment leur versement »⁵.

² pièce du 2 dossier du demandeur

³ Pièce 21 du dossier demandeur

⁴ pièce 9 du dossier du demandeur, annexe 14

⁵ pièce 3 du dossier demandeur

Le jour même, Monsieur T reçoit un second courrier concernant, cette fois, le plan de pension complémentaire de type contributions définies « cadres ». À nouveau, l'entreprise informe ses cadres qu'à partir du 14 décembre 2015, un nouvel organisme de financement de pension est constitué et qu'une convention collective de travail conclue le 1^{er} juin 2017 prévoit un changement partiel d'organisme de pension, également en ce qui concerne le plan de pension DC Cadres.

Les modifications concernant la prise en charge par ce Fonds sont, à partir du 1^{er} juillet 2017, identiques à celles concernées par le plan DC. À nouveau, le courrier précise que la S.A. ETHIAS, en tant qu'assureur de l'assurance de groupe, a confirmé que les contributions versées avant la date du changement d'organisme de pension, continueront à bénéficier, à sa charge, des taux de rendement garanti en vigueur au moment de leur versement⁶.

2.

Tous les ans, Monsieur T fait l'objet d'évaluation de ses compétences et capacités à assurer sa fonction au sein de la S.A. ETHIAS. Sa dernière évaluation est réalisée le 31 juillet 2017 par une société externe (RiseSmart, société du groupe Randstad). Les conclusions de l'évaluation sont les suivants :

« M. T montre beaucoup de qualités sur le plan humain et relationnel. Il sait à la fois communiquer de façon claire et structurée, interpeler ses interlocuteurs pour les embarquer dans ses réflexions et dans son discours, osciller adroitement entre un positionnement de coach et un positionnement plus managérial. Il montre de l'intérêt pour le processus d'innovation. Il se montre d'ailleurs à même de manifester lui-même certaines touches de créativité, tout en se situant malgré tout dans la continuité. Il fait preuve également de souplesse, d'agilité et d'ouverture dans la réflexion. Il pourrait encore gagner en impact en mettant un peu plus de relief dans ses propos, qui sont généralement fort agréables, policés, nuancés, mais pas toujours des plus percutants dans la forme, à cause précisément de cette rondeur, et de son tact dans l'abord de ses interlocuteurs. M. T pourrait sans doute libérer davantage encore sa créativité, en se permettant davantage de sortir du cadre, en stimulant sa propre réflexion, et celle de ses interlocuteurs en ce sens. Enfin, dans la perspective d'une organisation en plein changement, et peut-être d'équipes étoffées, peut-être sera-t-il opportun pour lui de centrer davantage sa réflexion sur l'adéquation des structures aux objectifs et à la stratégie, de se profiler davantage en apportant ses réflexions, et en prenant des actions, sur ce plan. »

Le 26 septembre 2017, la S.A. ETHIAS adresse un courrier recommandé à Monsieur T dans lequel elle lui signale que, suite aux entretiens du 25 et 26 septembre, elle décide de mettre fin au contrat de travail avec effets immédiats et paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 4 mois et 13 semaines⁷.

Le jour même, le formulaire de chômage C4 est adressé au demandeur et mentionne, comme motif du licenciement, « Réorganisation ».

Le 28 septembre 2017, Monsieur T est informé qu'un montant de 128.787,55 € lui est versé à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le courrier précisant que le détail de la somme versée à savoir :

- « L'indemnité de vacances 2018 nette relative à vos prestations 2017, soit 10.012,88 EUR.

⁶ Pièce 4 du dossier demandeur

⁷ Pièce 10 du dossier demandeur

- *Le montant de la prime sectorielle au prorata de vos prestations 2017 ainsi que 8,5 jours de congés non pris, soit 2.416,67 EUR.*
- *L'indemnité nette de rupture, soit 66.270,17 EUR.*
- *L'indemnité de sécurité d'emploi due sur base de la convention collective de travail sectorielle relative à la sécurité d'emploi, coordonnée par la convention collective de travail du 18 décembre 2008, soit 46.556,46 EUR.*
- *Le 13^{ème} mois 2018 au prorata des prestations 2017, soit 4.345,29 EUR ».*

Monsieur T. sollicite, par lettre recommandée du 9 novembre 2017, les motifs de son licenciement. Par lettre recommandée du 26 novembre 2017, il sollicite également des explications sur son décompte, particulièrement la question des primes 2017 concernant l'assurance de groupe.

Le 8 janvier 2018, la S.A. ETHIAS transmet les motifs du licenciement à Monsieur T. dans un courrier rédigé comme suit :

Monsieur T. :

Par la présente, nous réservons suite à votre courrier du 9 novembre dernier, courrier par lequel vous avez manifesté le souhait de connaître le motif de votre licenciement.

Comme vous le savez, notre entreprise a entamé courant 2017 une vaste réflexion quant à son modèle organisationnel. Il en ressort un programme de transformation reposant sur 13 Initiatives stratégiques lesquelles traduisent notre volonté d'anticiper, dans un monde qui évolue à toute vitesse, les attentes de nos clients.

Dans cette optique, il convenait de désigner les managers qui étaient les mieux à même de porter cette transformation auprès des équipes et de les faire adhérer au projet d'entreprise Ethias 2.0.

Il apparaît toutefois que vous avez tendance à ne pas sortir des cadres établis et à vous situer dans la continuité. Cette absence de créativité nous amène à nous interroger sur votre capacité à initier les changements souhaités pour notre entreprise.

Par ailleurs, si vous disposez incontestablement d'une expertise technique et d'un potentiel certain, force est cependant de constater que votre people management n'a pas toujours fait l'unanimité auprès des équipes de terrain, lesquelles ont notamment relevé un manque de présence, un management très directif mais également un manque de clarté dans les directives.

Ces constats combinés à une absence de remise en question en votre chef n'ont pas manqué d'ébranler la relation de confiance à votre égard, relation de confiance pourtant plus que nécessaire dans un contexte de changement.

Nous nous devons de vous apporter ces précisions en réponse à votre question.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur T., l'assurance de notre considération distinguée.

Par la suite, un échange de courriers intervient entre les conseils respectifs de chacune des parties sans qu'aucune solution amiable ne soit dégagée.

Par requête déposée au greffe de la présente juridiction le 24 septembre 2018, Monsieur T. sollicite la condamnation de son ancien employeur à un ensemble de montants, lesquels sont ajustés, lors de la mise en état de la cause.

III. L'objet de la demande et la position des parties

Au terme de ses conclusions de synthèse, Monsieur T. sollicite du tribunal de:

- *Condamner ETHIAS à payer un montant de 82.162,56 € correspondant à 17 semaines de rémunération à titre de réparation du préjudice lié à un licenciement jugé déraisonnable au sens de la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du*

licenciement ou à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif à augmenter des intérêts moratoires à dater du 26 septembre 2017 et à capitaliser à la date du dépôt des présentes conclusions ;

- *Condamner ETHIAS à payer un montant net de 37.382,52 € à titre de perte de chance à augmenter des intérêts moratoires à dater du 26 septembre 2017 et à capitaliser à la date du dépôt des présentes conclusions ; Condamner ETHIAS à payer la somme de 36.128,74 € à titre de complément à l'indemnité de stabilité d'emploi à augmenter des intérêts moratoires à dater du 26 septembre 2017 et à capitaliser à la date du dépôt des présentes conclusions*
- *Condamner ETHIAS à fournir la preuve que les contributions patronales dans les assurances groupes ont été versées conformément aux engagements que ETHIAS a souscrits;*
- *Sous réserve d'augmentation ou de diminution en cours d'instance, de condamner ETHIAS à payer la somme nette de 105.515,84 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi en raison de l'inexécution par ETHIAS de ses engagements en matière d'assurance groupe à augmenter des intérêts moratoires à dater du 26 septembre 2017 et à capitaliser à la date du dépôt des présentes conclusions ;*
- *Condamner ETHIAS aux intérêts judiciaires à partir de la date du jugement;*
- *Condamner ETHIAS aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure qui s'élève provisoirement à un euro provisionnel pour une indemnité de procédure dont le montant peut être fixé à 8.400 €;*
- *Déclarer le jugement à intervenir exécutoire nonobstant tout recours ni cautionnement;*

En synthèse, Monsieur T . estime que les motifs de son licenciement, tels qu'ils ont été communiqués par la S.A. ETHIAS et soutenus dans le cadre de la présente instance, ne correspondent pas aux motifs réels de son licenciement. Selon lui, aucun reproche ne peut lui être adressé quant à ses compétences ou à son comportement à l'égard de collègues de travail, y compris dans le cadre de la réforme interne d'ETHIAS (ETHIAS 2.0) : la raison d'être de son licenciement relève de la volonté du nouveau CEO d'ETHIAS de choisir ses propres cadres.

Monsieur T soutient que son licenciement est manifestement déraisonnable ou, à tout le moins, abusif. Il soutient également que son licenciement lui a causé un dommage à savoir la perte d'une chance d'avoir été engagé par un autre employeur.

Ensuite, il estime que le montant perçu de l'indemnité de stabilité d'emploi est erroné au motif que ce type d'indemnité doit être calculé sur une base identique à celle de l'indemnité compensatoire de préavis.

Enfin et surtout, le demandeur soutient n'avoir pas reçu l'intégralité des primes d'assurance groupe auxquelles il avait droit en vertu des engagements pris par la S.A. ETHIAS, notamment dans les conditions d'engagement repris dans le courrier du 10 décembre 2010.

2.

Au terme de ses conclusions de synthèse, la **S.A. ETHIAS** demande au tribunal de :

- *Déclarer les demandes de Monsieur T l'irrecevables ou à tout le moins non fondées*
- *Débouter Monsieur T de ses demandes ;*
- *Condamner Monsieur T aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, soit un montant de 8.400 EUR*
- *A titre subsidiaire: réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à un strict minimum de 3 semaines ;*
- *A titre infiniment subsidiaire: ne pas accorder l'exécution provisoire du jugement à intervenir, et à défaut autoriser la consignation.*

En synthèse, la S.A. ETHIAS estime que la CCT n° 109 sur base de laquelle Monsieur T sollicite sa condamnation à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines n'est pas applicable au litige. Elle estime également que, en toute hypothèse, le licenciement de l'intéressé n'est pas manifestement déraisonnable : l'entreprise d'assurance rappelle le pouvoir marginal du tribunal à l'égard de la décision de licenciement. Sur le fond, la S.A. ETHIAS évoque l'existence de problèmes relationnels de l'intéressé avec des membres de son équipe ainsi que l'absence totale de remise en question, ce qui a entraîné une rupture de la confiance entre l'entreprise et l'employé.

La société ETHIAS soutient que l'indemnité pour licenciement abusif doit être déclarée irrecevable ou, à tout le moins non fondée. Alors que la CCT 109 exclut le cumul entre une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et tout autre indemnité qui serait due par l'employeur, Monsieur T n'apporte pas la preuve d'une faute dans le chef de son ancien employeur qui justifierait une telle indemnité.

La société estime également que le demandeur n'a subi aucune perte de chance en raison de sa décision de licenciement et que dès lors, aucun dommage et intérêt n'est dû sur cette base.

Enfin et surtout, la S.A. ETHIAS soutient avoir respecté ses engagements en matière d'assurance de groupe et n'être redevable d'aucune indemnité envers le demandeur à cet égard.

IV. La recevabilité

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux. La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, monsieur T étant occupé sur le territoire de Liège.

V. L'analyse du tribunal

a. L'applicabilité de la CCT 109 et la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

i. En droit

La CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement vise, notamment, à introduire le droit pour le travailleur licencié de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Corrélativement à l'obligation pour l'employeur de motiver son licenciement, le droit de licencier n'étant pas absolu, la convention collective de travail crée un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation pour le travailleur victime d'un licenciement manifestement déraisonnable

L'article 8 de la CCT 109 dispose notamment que :

« 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. »

Le champ d'application de la CCT 109 est régi par son article 2, §3, lequel dispose que :

« La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail ».

Le commentaire de la convention précise que, par « procédure spéciale de licenciement », il faut entendre, par exemple : « la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail ainsi que des candidats non élus à ces organes sur la base de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ou la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des conseillers en prévention sur la base de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ».

Ainsi, la procédure de stabilité d'emploi est, selon plusieurs auteurs, visée par l'exclusion reprise à l'article 2, §3 précité. Dès lors, ne peuvent revendiquer le bénéfice de la CCT numéro 109 et réclamer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable : « les travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail : outre les travailleurs dont l'employeur doit respecter une procédure légalement déterminée avant de procéder à leur licenciement (on pense, par exemple, aux délégués du personnel ou conseiller en prévention) sont également visés les travailleurs bénéficiant d'une procédure de stabilité d'emploi »⁸.

La jurisprudence a également, à de nombreuses reprises, confirmé la non application de la CCT 109 aux travailleurs qui ont fait l'objet d'une procédure spécifique de licenciement, telle que celle organisée par des conventions collectives de travail sectorielle.

Récemment, la Cour du travail de LIEGE a confirmé que la CCT n°109 est inapplicable dès lors qu'elle exclut de son champ d'application les travailleurs faisant l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement, fixée par la loi ou par une convention collective de travail⁹.

Plus spécifiquement, se pose la question de l'applicabilité de la convention collective de travail n° 109 lorsque la procédure spéciale de licenciement n'a pas été respectée par l'employeur. Faut-il faire distinguer entre l'hypothèse où cette procédure a été respectée par l'employeur et celle où elle ne l'a pas été, entraînant généralement le paiement d'une indemnité de stabilité d'emploi au profit du travailleur ?

Ni l'article 2§3 de la CCT n° 109, ni son commentaire, ne précisent l'hypothèse dans laquelle la procédure spéciale de licenciement n'est pas respectée par l'employeur. En vertu d'une interprétation littérale des textes, on ne pourrait faire de distinction entre les deux situations. Ainsi, que la procédure spécifique de licenciement ait été respectée ou non par l'employeur, la

⁸ C. CLESSE, G. SANGRONES-JACQUEMOTTE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Kluwer, 2015, p. 102 ; M-L Wantiez et G. Lemaire « Quelques questions relatives à la convention collective n°109 concernant la motivation du licenciement », J.T.T., 2014/17, p. 265.

⁹ C.trav. Liège, 10 septembre 2018, RG 2017/AL/496, Orientation 2019/4 et la note de B. PATERNOSTRE.

question relève de la responsabilité de ce même employeur. En cas de défaillance quant à ses obligations découlant de la convention collective de travail régissant le licenciement, l'employeur sera tenu, théoriquement, au paiement d'une indemnité de stabilité d'emploi.

Par ailleurs, le paiement de cette indemnité pour non-respect de la procédure spécifique de licenciement constitue une indemnité non cumulable avec l'indemnisation de 3 à 17 semaines de rémunération pour un licenciement manifestement déraisonnable ; l'article 9 §3 de la CCT 109 dispose que : « *L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales*).

Ainsi, l'indemnité de stabilité d'emploi ne figure pas parmi les exceptions visées à l'article précité en sorte qu'elle ne peut être cumulée avec une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

En cela, le tribunal rejoint, pour des motifs légèrement différents, la position tenue par le tribunal du travail francophone de Bruxelles dans un jugement récent en vertu duquel :

« Il a également été relevé que le fait qu'une CCT sectorielle et la CCT numéro 109 est une finalité différente ou offre 1° de protection différent n'a aucune influence sur le champ d'application de la CCT numéro 109 si une procédure de licenciement est prévue. Il n'est nullement prévu que la protection contre le licenciement doit être la même que celle prévue par la CCT numéro 109 »¹⁰.

ii. En l'espèce

Suite à son licenciement, Monsieur T a perçu une indemnité de stabilité d'emploi d'un montant, contesté, de 46.556,46 €.

Cette indemnité lui est payée en vertu de la convention collective de travail sectorielle relative à la sécurité d'emploi, coordonnée par la convention collective de travail du 18 décembre 2008 ; la procédure de licenciement spécifique prévue par la CCT dont question n'a pas été respectée.

Malgré le non-respect de la procédure spécifique de licenciement, celle-ci est organisée et régie par une convention collective sectorielle qui s'applique directement au contrat de travail de Monsieur T et de la S.A. ETHIAS en sorte que, pour les motifs évoqués ci-dessus, la CCT 109 est inapplicable.

Partant, aucune indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est due et la demande est, sur ce point, non fondée.

b. L'indemnité pour licenciement abusif

i. En droit

¹⁰ T.trav. fr. Bruxelles, 20 mai 2019, RG 18/1092/A (Inédit, déposé par la partie défenderesse).

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit. L'abus de droit a été défini par la Cour de cassation comme le droit *«exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée»*¹¹.

A défaut de règle particulière inscrite dans la loi du 3 juillet 1978 pour les travailleurs liés par un contrat de travail d'employé, les principes généraux du droit civil s'appliquent.

Ainsi, l'abus de droit s'analyse, soit comme une faute extracontractuelle fondée sur l'article 1382 du Code civil, notamment en cas de violation de l'obligation de prudence qui s'impose à toute personne, soit en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil, lequel interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci¹².

L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif, ne peut donc se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture, est concrètement abusif¹³ (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).¹⁴

Est abusif un licenciement qui est donné de manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente, c'est à-dire, en excédant les limites de la bonne foi, et notamment lorsqu'il est détourné de sa finalité ou en raison des circonstances qui ont entouré le licenciement¹⁵.

Spécifiquement aux relations contractuelles de travail, la haute juridiction a précisé que *« L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent »*¹⁶

Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve (article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire). La partie demanderesse doit ainsi rapporter la preuve de l'existence d'une faute distincte de la méconnaissance des règles relatives à la résiliation du contrat de travail, d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis et d'un lien de causalité entre ces fautes et ce dommage distinct.

Dans un arrêt prononcé le 8 mars 2013, la Cour du travail de Liège a énoncé les principes applicables, dans les termes suivants:

« Selon la Cour de cassation, afin qu'il y ait lieu de conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier, l'employé concerné doit prouver l'existence des trois éléments suivants :

1. une faute distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail.

¹¹ Cass. 10 septembre 1971, R.W. 1971-72, 321).

¹² C.T. Bxl, 4^{ème} ch., 30.06.2015, RG 2012/AB/53, JTT 2015, 445 -447

¹³ C. T. Mons, 3^{ème} ch., 10/09/1992, RG n° 8317 et 21/04/1994, J.L.M.B., 1994, p.1409

¹⁴ M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 395 et suivantes

¹⁵ C.Trav Liège, division Namur, 6^{ème} chambre, 10 octobre 2017, J.L.M.B. 2018, p. 650 et suivantes.

¹⁶ Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2006, p. 155

L'employé ne peut considérer tout exercice déraisonnable du droit de licencier comme un abus de droit, mais uniquement son exercice indécent, ce qui signifie l'exercice qui est à tel point déraisonnable

2. un dommage matériel ou moral spécifique, distinct du dommage causé par le licenciement même.

En effet, l'indemnité compensatoire de préavis forfaitaire due en cas de rupture irrégulière couvre tout le dommage, tant matériel que moral, causé par la rupture du contrat de travail. La soudaineté d'un licenciement constitue une caractéristique inhérente à celui-ci. Le dommage qui en résulte est couvert par l'indemnité de préavis.

3. enfin, l'employé devra prouver l'existence d'un lien causal entre la faute et le dommage.
»¹⁷

Sur la base de ces lignes directrices, il n'y a pas lieu de conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier lorsqu'il existe pour le licenciement une raison relative à la personne ou au comportement de l'employé ou aux nécessités de la société. Lorsque le motif du licenciement présente un minimum de sérieux et de probabilité, il n'est pas possible de conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier.

Enfin, plusieurs catégories d'abus de droit peuvent être identifiées. Ainsi, « Il peut être conclu à l'existence d'un abus de droit dans trois types de situation :

1. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce dans le but de nuire à autrui ;
2. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce d'une manière anormale et dommageable, c'est-à-dire lorsqu'il occasionne un dommage à autrui en utilisant son droit d'une manière excédant les limites qu'un exercice normal impliquerait dans le chef d'une personne normalement prudente et diligente;
3. lorsque l'avantage que le titulaire d'un droit retire de l'exercice de celui-ci occasionne à autrui un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage qu'il a lui-même retiré de l'exercice de son droit (...) »¹⁸.

Enfin, le droit de licencier est un droit discrétionnaire, il ne doit pas être motivé ni subordonné à l'existence d'un juste motif. Ainsi, il a été jugé que le licenciement d'un employé, à qui aucun reproche ne peut être formulé, n'est pas abusif par le fait qu'il a été remplacé dans ses fonctions¹⁹.

ii. En l'espèce

1.

Monsieur T. sollicite, à titre subsidiaire – c'est-à-dire dans l'hypothèse où une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne lui serait pas octroyée – des dommages-intérêts pour licenciement abusif.

Cette demande est recevable puisqu'il n'a pas été fait droit à sa demande principale, tendant à la condamnation de son ancien employeur à une indemnité fondée sur la CCT 109 et équivalente à 17 semaines de rémunération.

Dès lors, il appartient à Monsieur T. d'établir l'abus de droit entachant son licenciement et de démontrer que la S.A. ETHIAS a exercé son droit de licenciement d'une façon qui dépasse

¹⁷ C. trav. Liège, 8 mars 2013, R.G. 2012/AL/143, cité par Baudoin PATERNOSTRE, in Orientations, 2013/8, p. 27 et s.

¹⁸ C. trav. Mons, 16 avril 2012, R.G. n° 2011/AM/107, Chr. dr. soc., 2013/04, p. 206.

¹⁹ C. trav. Mons, 11 déc. 2000, J.T.T., 2001, 77.

manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

En termes de conclusions de synthèse, le demandeur renvoie à son argumentation relative au licenciement manifestement déraisonnable pour établir le caractère abusif du licenciement.

Or, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable suppose, conformément à l'article 8 de la CCT 109, que le demandeur établisse avoir été licencié pour des motifs qui n'ont aucun lien avec son aptitude ou sa conduite ou encore les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Comme le relève à juste titre la S.A. ETHIAS, dans le cadre d'une demande pour licenciement abusif, l'objet de la charge de la preuve qui repose sur Monsieur T¹ est distinct.

2.

Monsieur T¹ estime qu'est fautif le licenciement qui se fonde sur les motifs repris dans le courrier de la S.A. ETHIAS adressé le 8 janvier 2018 à savoir que l'intéressé ne s'inscrirait pas dans les profils recherchés dans le cadre du projet ETHIAS 2.0.

Il soutient que, depuis son entrée en fonction, aucun reproche ne lui a jamais été formulé concernant ses compétences ou son comportement à l'égard de collègues. À cet égard, il fait état :

- des rapports d'évaluation 2013, 2014 et 2015 lesquels concluent que Monsieur T¹ « dépasse les attentes » ;
- les conclusions du rapport d'évaluation du 31 juillet 2017, effectué dans le cadre de la réforme interne de l'entreprise ;
- la promotion obtenue par courrier du 9 mai 2014 et dans lequel son employeur souligne ses mérites à savoir son engagement et la qualité de son travail.

D'un point de vue relationnel, il conteste le reproche formulé dans un courrier du 6 avril 2018 par le conseil de la S.A. ETHIAS, soit postérieur au licenciement, en vertu duquel le « people management » de Monsieur T¹ était loin de faire l'unanimité auprès des équipes de terrain.

Monsieur T¹ reconnaît avoir rencontré des difficultés avec un collaborateur en particulier au motif que ce dernier a rencontré des problèmes personnels, lesquels l'ont progressivement désinvestis puis évincés de ses obligations professionnelles.

Enfin, le demandeur soutient que le paiement, par la S.A. ETHIAS, de l'indemnité de stabilité d'emploi, à défaut d'avoir respecté la procédure spécifique de licenciement, constitue la reconnaissance d'une faute dans chef de son ancien employeur.

3.

Dans le cadre de la demande de condamnation à des dommages-intérêts pour licenciement abusif, il doit être fait abstraction du bien-fondé des motifs du licenciement ; la faute de l'employeur doit porter sur l'exercice du droit de licencier c'est-à-dire les circonstances qui entourent la manière dont le licenciement a été mis en œuvre par l'employeur.

En l'espèce, Monsieur T¹ reproche à son employeur de l'avoir licencié sans motif valable ; les motifs évoqués suite à son licenciement ainsi que lors des échanges de courriers entre les conseils des parties sont infondés, raison pour laquelle son licenciement serait abusif.

Alors qu'il ne dispose que d'un contrôle marginal sur les motifs du licenciement dans le cadre d'une demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, le pouvoir d'appréciation du tribunal n'est pas différent lorsqu'il est invité à se pencher sur ces mêmes motifs mais invoqués cette-fois à l'appui de la faute de l'employeur dans son droit de licencier.

La S.A. ETHIAS a fait le choix de se séparer, moyennant une indemnité compensatoire de préavis, de Monsieur T en raison d'une inadéquation de sa personne avec les besoins actuels de l'entreprise, dans le cadre de sa réforme interne. S'il est exact que la procédure spécifique de licenciement prévu par la CCT sectorielle n'a pas été respectée, l'employeur a néanmoins respecté les obligations qui découlent de cette convention puisque l'indemnité de stabilité d'emploi a été versée (bien que le montant perçu soit contesté).

Suite à la demande de Monsieur T L, les motifs du licenciement ont également été communiqués par la S.A. ETHIAS dans des délais raisonnables.

Comme cela relève du courrier de licenciement adressé à Monsieur T L le 26 septembre 2017, deux entretiens ont eu lieu préalablement à ce licenciement, en présence de représentants du service des ressources humaines.

De l'ensemble des éléments soumis à l'appréciation du tribunal, rien ne permet de considérer que les circonstances qui entourent le licenciement de Monsieur T révèlent un comportement fautif dans chef de l'ancien employeur.

Par ailleurs, le tribunal estime qu'il n'a pas à se prononcer sur l'opportunité des motifs du licenciement de Monsieur T , s'agissant d'une appréciation personnelle dans le chef de l'employeur.

Par ailleurs, le tribunal ne partage pas la lecture du rapport d'évaluation du 31 juillet 2017 quant à Monsieur T . Ainsi, le tribunal relève les passages suivants de ce rapport : *« il pourrait encore gagner en impact en mettant un peu plus de relief dans ses propos, [...] mais pas toujours des plus percutants dans la forme, à cause précisément de cette rondeur, et de son tact dans l'abord de ses interlocuteurs. [...] Pourrait sans doute libérer davantage encore sa créativité, en se permettant davantage de sortir du cadre, en stimulant sa propre réflexion. [...] peut-être serait-il opportun pour lui de centrer davantage sa réflexion sur l'adéquation des structures aux objectifs et la stratégie, de se profiler davantage en apportant ses réflexions et en prenant des actions, sur ce plan »*.

S'il est exact que ce rapport lui attribue des notes de 7 (fort) concernant les compétences managériales et de collaboration, les mots choisis par les évaluateurs laissent entrevoir des améliorations à apporter dans la perspective du changement interne, en préparation au sein de la société.

Dès lors, bien que le tribunal ne dispose que d'un pouvoir d'appréciation marginal, quant au motif du licenciement, il y a lieu de constater une cohérence entre les conclusions du rapport d'évaluation du 31 juillet 2017 et les motifs du licenciement, tels qu'ils ont été communiqués à Monsieur T le 8 janvier suivant.

À l'audience, le demandeur a laissé sous-entendre que son licenciement trouvait sa cause dans la volonté du nouveau CEO d'ETHIAS de placer, à des fonctions de cadre, les personnes qu'il souhaitait, créant ainsi un « jeu de chaises musicale » qu'il qualifie de fautif.

Aucun élément ne permet toutefois d'établir ces allégations.

Dans la mesure où rien ne permet d'établir l'existence d'une faute dans l'exercice du droit de licenciement de la S.A. ETHIAS, la demande de condamnation de la S.A. ETHIAS à des dommages-intérêts pour licenciement abusif n'est pas fondée.

c. La perte de chance et la demande de condamnation à des dommages et intérêts

i. En droit

En vertu de l'article 1382 du Code civil : « Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer ».

Une action en responsabilité fondée sur cette disposition suppose réunir trois éléments : une faute, un dommage et le lien causal entre cette faute et ce dommage.

Lorsque ce dommage résulte d'une perte de chance, il est admis que la perte de chance doit être établie de manière certaine et non hypothétique²⁰. Ainsi, la perte de chance doit être réelle et sérieuse, et non une simple éventualité²¹.

C'est en ce sens qu'il a été jugé que la perte de la chance ne peut être prise en considération que si le juge constate que la chance – en tant que telle – est certaine : il lui appartient ensuite de mesurer l'importance de cette chance et d'évaluer l'étendue du dommage²².

La réparation du dommage suppose l'application d'une évaluation *ex æquo et bono* dans la mesure où « cette évaluation doit correspondre à un pourcentage défini du préjudice subi, estimé en fonction de la probabilité qu'avait la chance invoquée de se réaliser »²³.

ii. En l'espèce

1.

Monsieur T produit un courriel qui lui est adressé le 17 décembre 2015 et dont l'expéditeur est inconnu. Il indique qu'il s'agit d'un potentiel employeur qui souhaitait le débaucher alors qu'il travaillait toujours pour le compte d'ETHIAS.

Il produit également un échange de courriels avec le directeur des ressources humaines d'ETHIAS; ce dernier confirme avoir pris connaissance des prétentions salariales de Monsieur T, et lui annonce des simulations qui lui seront adressées dans le courant du mois de juin 2016²⁴.

Selon le demandeur, ces négociations n'ont pas abouti en raison du remplacement de CEO chez ETHIAS en septembre 2016 ; Monsieur T indique que c'est le nouveau CEO, Monsieur Philippe Lallemand qui aurait refusé de donner suite à l'engagement d'ETHIAS d'augmenter sa rémunération.

Il soutient que son licenciement lui a causé un dommage consistant en la perte d'une chance de bénéficier d'une revalorisation salariale au sein de la même entreprise qui l'a licencié.

²⁰ D. Philippe, « Quelques réflexions sur la perte d'une chance et le lien causal », *R. D. C – T. B. H.*, 2013/10, p. 1009.

²¹ H. DECKERS, « La sanction de l'absence d'audition préalable au licenciement d'un agent contractuel du secteur public », *Chron. D.S.*, 2013, liv.7, p. 347-349.

²² C. trav. Mons, 10 janvier 2011, J.T.T., 2012, p. 10 ; *Chron. D.S.*, 2013 (sommaire), p. 119 et la note de J. JACQMAIN.

²³ H. DECKERS, « La sanction de l'absence d'audition préalable au licenciement d'un agent contractuel du secteur public », *Chron. D.S.*, 2013, liv.7, p. 547.

²⁴ Pièces 23 du dossier demandeur.

La S.A. ETHIAS ne conteste pas que des négociations ont été entamées à l'époque mais rappelle qu'elles n'ont pas abouti : l'e-mail adressé par le directeur des ressources humaines d'ETHIAS à Monsieur T le 7 juin 2016 est insuffisant à établir une chance réelle, sérieuse et certaine d'obtenir l'augmentation salariale sollicitée.

L'ancien employeur conteste également le fait que les discussions concernant la revalorisation salariale ont avorté en raison de l'arrivée du nouveau CEO ; ce dernier a été nommé en cette qualité suite à une décision du conseil d'administration d'ETHIAS du 20 mars 2017 soit postérieurement à l'échange de mails évoqués par le demandeur.

ETHIAS précise qu'il a été mis fin aux négociations en raison des prétentions salariales trop élevées de l'intéressé alors qu'aucun engagement ferme n'a été pris par la société.

Monsieur T sollicite la condamnation de la SA ETHIAS à un montant qu'il évalue à la somme de 37.382,52 €, sous réserve de la majoration des intérêts moratoires, calculée sur la base d'une perte provisoire de rémunération pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 30 septembre 2017 (la différence entre le salaire effectivement perçu par Monsieur T et celui promis par l'employeur au terme de négociations qui n'ont pas abouti).

2.

Le tribunal a déjà exposé les raisons pour lesquelles il estimait que S.A. ETHIAS n'avait commis aucune faute lors du licenciement de Monsieur T

À défaut de faute démontrée, aucune indemnisation pour la perte d'une chance ne peut être accordée au demandeur puisqu'une des conditions visées à l'article 1382 du Code civil n'est pas remplie.

En tout état de cause, la preuve de la perte d'une chance n'est pas rapportée à suffisance par Monsieur T : aucun engagement d'augmentation salariale ferme et définitif n'a été pris par la S.A. ETHIAS en sorte qu'on ne peut estimer que la chance de voir son salaire augmenter soit réelle, sérieuse ou même certaine.

Ce chef de demande doit également être déclaré non fondé.

d. La base de calcul du montant de l'indemnité de stabilité d'emploi

1.

À titre liminaire, le tribunal constate que plus aucune réclamation n'est formulée par Monsieur T quant au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Par contre, le demandeur soutient encore que la base de calcul de l'indemnité de stabilité, appliquée par ETHIAS, n'est pas correcte.

Monsieur T postule la condamnation de son ancien employeur à un montant de 36.128,74 € à titre de complément d'indemnité de stabilité d'emploi, augmenté des intérêts moratoires à dater du licenciement.

À cet égard, il renvoie à l'article 15 de la convention collective sectorielle relative à la sécurité d'emploi coordonné le 6 décembre 2010 lequel dispose que :

Article 15

En cas de licenciement effectué sans avoir respecté les procédures prévues aux articles 4, 4bis et 5 ainsi qu'en cas de licenciement effectué en violation de l'article 10, l'employeur paiera à titre de sanction au travailleur :

- dont l'ancienneté varie entre 1 an et 5 ans : une indemnité égale à trois mois de salaire mensuel ;
- dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans : une indemnité égale à six mois de salaire mensuel.

La S.A. ETHIAS soutient que l'indemnité de sécurité d'emploi a été versée à Monsieur T , sans toutefois soulever d'argument pour contester le montant réclamé.

2.

Vu son ancienneté, l'indemnité de stabilité d'emploi est égale à six mois de salaire, selon les termes de la convention collective de travail sectorielle applicable. Si la convention ne précise pas la base de calcul de cette indemnité, elle évoque la notion de « *salaire mensuel* », laquelle ne permet pas d'exclure la prise en compte des avantages salariaux, au même titre que la notion de « *rémunération en cours* », reprise à l'article 39 de la loi sur le contrat de travail relatif à l'indemnité compensatoire de préavis.

Dans un arrêt prononcé le 6 février 2006, la Cour de cassation a dit pour droit que « *l'indemnité de congés et l'indemnité de stabilité d'emploi sont des avantages octroyés aux travailleurs à charge de l'employeur en raison de la résiliation du contrat qui, conformément à l'article 2 de la loi du 12 avril 1965, font partie la rémunération au sens de cette loi* ».

Les avantages acquis en vertu du contrat de travail doivent dès lors être pris en compte pour le calcul de l'indemnité de sécurité d'emploi²⁵.

Sur la base du décompte d'ETHIAS, la rémunération annuelle brute de Monsieur T s'élève à 251 320,76 euros au moment du licenciement.

Une somme de 89 531,64 euros a été versée à Monsieur T à titre d'indemnité de stabilité d'emploi. Or, sur la base de 6 mois de rémunération, c'est une somme de 125 660,38 euros qui aurait dû être versée soit une différence de (125 660,38 – 89 531,64) 36 128 ,74 euros.

Ce chef de demande est fondée et il y a lieu de condamner la S.A. ETHIAS au paiement de cette somme.

e. L'assurance de groupe

1.

Dans un courrier adressé le 17 novembre 2017 à son ancien employeur, Monsieur T sollicitait la confirmation que les primes 2017 des deux assurances de groupe avaient été payées, ainsi que la preuve de paiement. Le 18 mai 2018, le conseil du demandeur écrivait à nouveau à ETHIAS pour solliciter « *Un décompte exact des primes versées par ETHIAS dans le cadre des différentes assurances groupe, eu égard notamment à l'engagement contractuel souscrit par ETHIAS à l'égard de mon client lors de son engagement* ».

Monsieur T sollicite la condamnation d'ETHIAS à lui fournir la preuve que les contributions patronales dans les assurances de groupe ont été versées conformément aux engagements qu'ETHIAS a souscrits. Plus précisément, en page 41 de ses conclusions de

²⁵ Cass., 6 février 2006, RG S05.0063.N, Arr. Cass. 2006, liv. 2, 315 ; J.T.T. 2006, liv. 949, 250, note - ; Pas. 2006, liv. 2, 314 ; R.W. 2006-07, liv. 26, 1084, note - ; Chron. D.S. 2007, liv. 3, 136 ; Chron. D.S. 2008 (sommaire), liv. 5, 309 ; Bull. ass. 2006, liv. 4, 454, note BASTIEN, I.

synthèse, il indique que ETHIAS reste en défaut de prouver que les cotisations de l'assurance groupe numéro 602, soit celles concernant les cadres, ont été versées depuis l'année 2010.

A défaut pour ETHIAS de fournir les preuves sollicitées, il postule sa condamnation au paiement d'une somme nette de 105.515,84 € à titre de dommages-intérêts pour le préjudice subi en raison de l'inexécution de ses engagements en matière d'assurance de groupe.

Les réclamations chiffrées de Monsieur T reposent sur les conditions de l'offre d'engagement émise par ETHIAS, dans la lettre adressée le 10 décembre 2010, où monsieur T est informé qu'il a « [...] droit, en plus de votre assurance de groupe du personnel engagé à partir du 1^{er} janvier 2007, à une assurance groupe cadre engagé à partir du 1^{er} janvier 2007. Conformément à son règlement, cette assurance groupe complémentaire prévoit chaque année le versement d'une prime unique successive de 10 % du traitement (12x le salaire de janvier) aux membres du personnel avec un statut N -1, fonction 14. Et cela, dès votre entrée en fonction chez ETHIAS ».

Les conditions de l'offre d'engagement communiquées à Monsieur T dans le courrier d'ETHIAS du 15 octobre 2010 prévoient: « en vue de la constitution d'une pension complémentaire, vous êtes assujettis à l'assurance de groupe de types « contributions définies » applicables aux membres du personnel engagé à partir du 1^{er} janvier 2007 » (point 10 de l'offre d'engagement).

Dans ses conclusions de synthèse, le demandeur réalise une projection des primes d'assurance de groupe « cadre » qui aurait dû être payées depuis l'offre d'engagement soit l'année 2010. Pour ce faire, il se fonde sur les rémunérations annuelles brutes perçues de 2010 à 2017, les cotisations versées par l'ancien employeur et celles qui auraient dû être versées dans l'assurance groupe durant les années 2010 à 2017. Monsieur T applique un intérêt capitalisé de 3,5 % jusqu'en 2015 et de 1,75 % à partir de 2016. In fine, le demandeur estime un dommage évalué sur le montant net qu'il aurait dû percevoir à l'âge de 65 ans, avec un taux de capitalisation ventilé.

Dans le cadre de ses calculs, il souligne surtout qu'ETHIAS n'a pas payé une prime égale à 10 % de la rémunération annuelle brute mais une prime correspondant à 9,5 % de cette rémunération, ce qui n'est pas conforme à l'engagement pris dans son courrier du 10 décembre 2010.

Comme fondement légal de sa réclamation, Monsieur T invoque l'article 1315 du Code civil « Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, dans la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation ».

Selon le demandeur, la S.A. ETHIAS ne démontre pas avoir respecté les engagements pris et doit dès lors être condamnée à les respecter.

2.

ETHIAS soutient avoir respecté ses engagements en matière d'assurance de groupe et qu'aucune indemnité complémentaire à celles déjà versées à Monsieur T n'est due.

Dans ses conclusions de synthèse, elle relate l'historique des règlements de pension applicable à ses cadres. ETHIAS indique, notamment, que le taux de 10 % de la rémunération annuelle, tel qu'il ressort de l'engagement pris dans le courrier du 10 décembre 2010, correspondait à l'état des discussions de l'époque.

Toutefois, dans le cadre de la concertation sociale au sein de l'entreprise, un taux de 9,5 % de la rémunération de référence a été convenu, tel que cela ressort de l'article 6 de l'avenant 3 « à l'assurance de groupe multi organisateur n°602 et n°9060 souscrit par Ethias et Ethias droit commun AAM en faveur des cadres supérieurs, directeurs et membres du comité direction ». ²⁶

Ce taux de 9,5 % a été entériné dans le règlement de pension d'ETHIAS, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2017²⁷.

Ce même article 6 de l'avenant 3 prévoit par ailleurs une particularité applicable à la situation de Monsieur T à savoir :

« Pour les membres du personnel qui remplissaient les nouvelles conditions d'affiliation définie à l'article 4 avant le 1^{er} janvier 2016 mais qui n'étaient pas affiliés à la présente assurance de groupe, une prime unique de rattrapage est prévue. Cette prime correspond à la somme des primes uniques successives qui auraient été versées pour eux conformément aux dispositions du règlement en vigueur jusqu'au 31 décembre 2015 si le règlement avait été mis en conformité avec le système de classement de fonction au moment où ils ont été appelés à occuper une des classes de fonctions mentionnées à l'article 4. L'année de stage préalable à l'affiliation est prise en compte pour le calcul de la prime unique de rattrapage. Le preneur verse la prime unique de rattrapage à la date d'entrée en vigueur du présent avenant ».

ETHIAS indique que, contrairement à ce que le demandeur soutient, elle ne s'est jamais engagée à octroyer une prime d'assurance de groupe équivalente à 10 % à sa rémunération mais uniquement à lui faire bénéficier de l'assurance de groupe cadre, conformément au règlement pension ; la lettre du 10 décembre 2010 reprend, par ailleurs, les termes « conformément à son règlement » ce qui confirme que le paiement des primes dépend du règlement de pension applicable au sein de l'entreprise.

Concrètement, ETHIAS produit la preuve que, pour la période antérieure au 1^{er} janvier 2016, une prime unique de rattrapage d'un montant de 42.825,37 € a été versée²⁸, conformément à l'article 6 de l'avenant 3 précité. En page 30 de ses conclusions synthèse, elle précise les montants annuels (2011 à 2015) correspondant au montant de la prime unique de rattrapage.

Pour les années 2016 et 2017, ETHIAS atteste avoir acquitté, en 2017, les montants dus en application des règlements de pension complémentaires dont bénéficie Monsieur T. Ainsi, la société confirme avoir versé à Ethias Funds Pension les contributions patronales pour le financement du volet retraite, de base (8 460,74 euros) et pour les cadres (17 011,01 euros), mais également sa contribution pour la prime décès (4 083,55 euros prime décès et 363,82 euros prime invalidité / assurance de groupe n° 6076)²⁹.

3.

Contrairement à ce que Monsieur T() indique en termes de conclusions, la preuve de paiement des primes 2017 est rapportée par ETHIAS. Il en va de même des primes afférentes aux années 2010 à 2016, les montants ayant été calculés conformément au règlement pension applicable.

²⁶ Pièce 9 du dossier du défendeur.

²⁷ Pièce 20 du dossier du défendeur, article 5

²⁸ Pièce 11 du dossier du défendeur ; prime unique prise en compte dans la valeur de la police individuelle au 01/01/2016.

²⁹ Pièce 7 et 11 du dossier du défendeur

En synthèse, il convient de trancher la question suivante : la modification du règlement de pension – et les modalités de paiement des primes d'assurance de groupe qu'il concerne – s'appliquent-elles automatiquement au contrat de travail de Monsieur T. indépendamment de l'engagement pris par ETHIAS dans son courrier du 10 décembre 2010 (prime annuelle calculée sur la base d'un taux de 10 % du traitement) ? Autrement dit, le règlement pension s'applique-t-il directement au contrat travail en cours, nonobstant une réduction des droits garantis aux travailleurs concernant l'assurance de groupe offerte lors de la conclusion du contrat travail ?

Le règlement de pension est défini à l'article 3,9° de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires (ci-après LPC) comme : *« le règlement où sont fixés les droits et obligations de l'organisateur, de l'employeur, des affiliés et leurs ayants droits ainsi que les conditions d'affiliation et des règles relatives à l'exécution du régime de pension »*.

En vertu de l'article 5 §1^{er} de la LPC, *« la décision d'instaurer, de modifier ou d'abroger un engagement de pension relève de la compétence exclusive de l'organisateur »*.

En vertu de l'article 1134 du Code civil, les modalités conventionnelles d'un régime de pension dont bénéficient les travailleurs d'une entreprise figurent parmi les conditions de travail et ne peuvent, en principe, être révoquées unilatéralement. Ce principe général du droit civil y trouve écho à l'article 25 de la loi relative au contrat de travail puisqu'il dispose que : *« toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nul. »*

Le règlement de pension fait partie du contrat travail individuel entre l'employeur et le travailleur, ce qui implique que l'engagement de pension fait partie intégrante des conditions de travail convenues. Vu l'importance des prestations dues par l'employeur et leur impact sur la rémunération du travailleur, le règlement de pension constitue un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifié unilatéralement³⁰.

En vertu de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, *« la convention collective de travail et un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises d'une branche d'activité réglant les droits et obligations des parties contractantes »*.

Dans la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs, les conventions collectives de travail figurent au-dessus du contrat travail individuel. Par ailleurs, en vertu de l'article 19 de la loi du 5 décembre 1968, la CCT lie tous les travailleurs d'un employeur lié par la convention collective.

Le régime de pension complémentaire des cadres supérieurs d'ETHIAS est régi par une convention collective de travail conclue le 24 avril 1998, laquelle a fait l'objet de nombreux avenants.

Ainsi, lors de l'engagement de Monsieur T., était applicable le règlement de l'assurance de groupe n°602 en faveur des cadres supérieurs qui prévoyait, en son article 6.2, que les primes des contrats individuels sont des primes uniques et représentent un pourcentage du traitement

³⁰ C.trav. Bruxelles, 25 mai 2010, RG 209/AB/52142, J.T.T., 2010, P. 359 ; C.trav. Bruxelles, 2 décembre 2014, J.T.T. 2015, p. 1217, p. 202, Chron. D.S., 2011 et note. Cass., 23 décembre 1996, Pas., 1996, p. 1319 : la rémunération est toujours un élément essentiel du contrat, quelle que soit la volonté, exprimée ou non des parties.

barémique mensuelle brut de l'affilié³¹. C'est sur cette base, que le 10 décembre 2010, ETHIAS s'est engagé envers Monsieur T au paiement d'une prime annuelle de 10 % de son traitement.

La crise bancaire et financière de 2008 a nécessité de mesures d'économies budgétaires, lesquelles se sont notamment traduites par une renégociation du règlement pension au sein d'ETHIAS. Ainsi, la convention collective de travail conclue le 24 avril 1998 concernant le régime de pension complémentaire des cadres supérieurs a fait l'objet de 3 avenants, signés par les représentants d'ETHIAS et les organisations représentatives des travailleurs.

Le règlement d'assurance de groupe, tel qu'il existait lors de l'engagement de Monsieur T et du courrier adressé par ETHIAS le 10 décembre 2010, a été modifié à plusieurs reprises par le biais d'avenants à la convention collective de travail conclu le 24 avril 1998.

Les droits à l'assurance de groupe dont bénéficie Monsieur T n'ont dès lors pas fait l'objet d'une modification unilatérale par l'employeur mais ces modifications découlent d'une concertation sociale qui, il est vrai, a mis du temps à aboutir.

Toutefois, malgré la longueur des négociations, les partenaires sociaux ont cherché à garantir les droits à la pension des travailleurs, d'où le paiement de la prime de rattrapage afférente aux années pour lesquelles la prime n'avait pas été versée, en raison justement de ces mêmes négociations.

Alors qu'ETHIAS a l'obligation d'assurer le paiement de ces primes d'assurance de groupe selon les modalités prévues par les différents avenants au règlement d'assurance de groupe, Monsieur T ne bénéficiait d'aucun droit acquis quant à la détermination de la valeur de ces primes d'assurance de groupe : c'est à juste titre qu'ETHIAS soutient que les prétentions du demandeur sont contraires au caractère collectif et réglementaire du plan de pension.

Partant, tant la demande de production de documents que celle de condamnation d'ETHIAS doivent être déclarées non fondées.

f. La capitalisation des intérêts

Monsieur T sollicite la capitalisation des intérêts échus à la date de la requête, conformément aux articles 1154 du Code civil et à l'article 102 du 3 juillet 1978 relative au contrat travail.

Compte tenu de ce qui précède, la demande de capitalisation des intérêts de retard ne porte que sur le seul chef de demande déclaré fondé par le tribunal à savoir l'indemnité de stabilité d'emploi complémentaire.

En vertu de l'article 1154 du Code civil : « *les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, les services d'intérêt au moins pour une année entière* ».

Il était jugé que cette disposition soumet la capitalisation des intérêts à la réalisation de plusieurs conditions à savoir :

- les intérêts doivent être échus,
- les intérêts doivent être dus pour une année,

³¹ Pièce 8 du dossier du défendeur : Règlement de pension adopté le 15 décembre 2006.

- la capitalisation des intérêts doit être demandée par le biais d'une sommation judiciaire ou d'une convention spéciale³².

Outre l'existence d'une contestation sérieuse, la Cour de cassation a dit pour droit que :

« L'article 1154 du Code civil, qui soumet l'anatocisme relatif aux intérêts des capitaux à certaines conditions, concerne les dettes de somme. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux intérêts compensatoires en cas de dettes de valeur, comme l'obligation de réparer le dommage en cas d'inexécution, lorsque le montant de l'indemnisation est entièrement laissé à l'appréciation du juge »³³

Ainsi, seuls les intérêts moratoires, soit les intérêts de retard portant sur une dette de somme, peuvent donner lieu à une capitalisation au sens de l'article 1154 du Code civil.

Les dettes de sommes peuvent être définies comme les dettes dont les montants sont numériquement déterminés ou déterminables sur la base de la loi ou du contrat, telle que l'indemnité due en cas de rupture unilatérale par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée sans juste motif ni préavis³⁴.

L'indemnité complémentaire de stabilité d'emploi constitue une dette de somme dans la mesure où elle est déterminable sur la base de la convention collective de travail sectorielle relative à la sécurité d'emploi, coordonnée par la convention collective de travail du 18 décembre 2008.

Les intérêts sont dus et exigibles sur l'indemnité compensatoire de stabilité d'emploi depuis le 27 septembre 2017, date du licenciement de Monsieur T. Toutefois, les intérêts doivent être dus pour une année entière c'est-à-dire avoir courus pendant au moins un an, ce qui est le cas en l'espèce.

La capitalisation des intérêts est formalisée dans les conclusions de synthèse du demandeur, ce qui répond à la notion de « sommation judiciaire », telle que reprise à l'article 1154 du Code civil à savoir « tout acte qui s'inscrit dans le cadre d'une procédure judiciaire »³⁵.

Dès lors que les conditions légales sont réunies, il doit être fait droit à la demande de capitalisation des intérêts de retard dus sur l'indemnité complémentaire de stabilité d'emploi.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit la demande,

Condamne la S.A. ETHIAS à payer à Monsieur David T. une somme de 36 128,74 euros à titre de complément à l'indemnité de stabilité d'emploi, majorée des intérêts moratoires à dater du 27 septembre 2017 et à capitaliser à dater du 3 février 2020.

Déboute le demandeur pour le surplus.

³² C.trav. Bruxelles, 11 septembre 2002, RG 36.241 (www.luridat.be)

³³ Cass., 22 décembre 2006, R.W., 2006-2007, p. 1140, www.luridat.be

³⁴ Cass., 30 mai 1968, Pas. 1968, p. 1126.

³⁵ C. BIQUET, Le sort des intérêts dans le droit du crédit : Actualité ou désuétude du Code civil ?, Liège, éd. Collection Scientifique de la Faculté de Droit de Liège, 1998, p. 182, n°97.

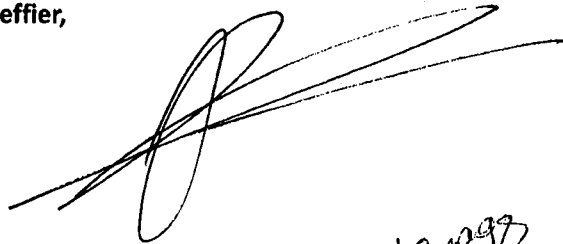
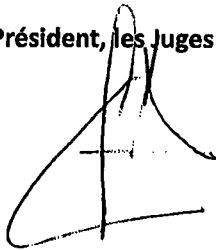
Compense les dépens.

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

DESIR SARAH,	Juge, présidant la chambre,
JOLET ANTOINE,	Juge social employeur,
MARIE GHISLAINE,	Juge social employé, (Imp. de signer. Art 785CJ)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **12/03/2021** par **DESIR SARAH**, Juge, présidant la chambre, assisté(e) de **WARSAGE OLIVIA**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,



Warsage