



Numéro du répertoire <b>2018/</b>
R.G. Trib. Trav. <b>14/426189/A</b>
Date du prononcé <b>2 mars 2018</b>
Numéro du rôle <b>2016/AL/661</b>
En cause de : <b>ARCELORMITTAL BELGIUM SA</b> <b>C/</b> <b>F. N.</b>

### Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

N° d'ordre

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

Chambre 3-G

## Arrêt

RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL – Licenciement collectif – CCT d'entreprise – Absence de convention individuelle : 1. Régime de chômage avec complément d'entreprise 2. Préavis réduit
--

**EN CAUSE :**

**La S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM**, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, boulevard de l'Impératrice, 66, inscrite à la BCE sous le numéro 0400.106.291, partie appelante au principal, partie intimée sur incident, comparaisant par Maître Jean-François LAHAYE, avocat à 4000 LIEGE, rue Raikem, 12

**CONTRE :**

**Monsieur N. F.**, domicilié à  
Dénommé ci-après Monsieur F.,  
partie intimée au principal, partie appelante sur incident,  
comparaissant en personne et assisté par Maître Hervé DECKERS, avocat à 4020 LIEGE, square des Conduites d'Eau, 9-10.

•  
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 décembre 2017, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 8 septembre 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9<sup>e</sup> chambre (R.G. 14/426189/A);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour le 17 novembre 2016 et notifiée à l'intimé au principal le lendemain par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe de la cour le 24 novembre 2016 ;
- les conclusions de l'intimé au principal entrées au greffe de la cour le 19 janvier 2017, ses conclusions additionnelles y entrées le 31 mai 2017 et ses secondes conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse y entrées le 31 août 2017;

- les conclusions de l'appelante entrées au greffe de la cour le 16 mars 2017 et ses conclusions additionnelles et de synthèse y entrées le 3 juillet 2017;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 1<sup>er</sup> février 2017 fixant la cause à l'audience publique du 28 septembre 2017, lors de laquelle la cause a été remise à l'audience du 21 décembre 2017, cette date ayant été rectifiée par avis de remise adressé le 16 novembre 2017 en vue de l'audience publique de la 3<sup>e</sup> chambre du 22 décembre 2017 ;
- le dossier de l'intimé au principal entré au greffe de la cour le 22 septembre 2017 et celui de l'appelante déposé à l'audience du 22 décembre 2017.

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 22 décembre 2017.

Vu l'avis écrit du ministère public, rédigé par Monsieur Eric VENTURELLI, Substitut général, déposé au greffe de la cour le 12 janvier 2018 et communiqué aux avocats des parties le 15 janvier 2018.

Vu la réplique de l'intimé au principal entrée au greffe de la cour le 26 janvier 2018 et celle de l'appelante au principal entrée au greffe la cour le 1<sup>er</sup> février 2018.

## LES FAITS

Monsieur F est occupé au service de la S.A. ARCELORMITTAL sous les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée qui a pris cours le 10 octobre 1972.

La S.A. ARCELORMITTAL informe le conseil d'entreprise de son intention de procéder à un licenciement collectif. Une phase d'information et de consultation se déroule.

Elle négocie ensuite deux conventions collectives de travail :

- La convention collective de travail du 2 décembre 2013 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- La convention collective de travail du 19 décembre 2013 relative à la restructuration.

Monsieur F fait savoir à la S.A. ARCELORMITTAL qu'il ne souhaite pas accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Par courrier du 31 mars 2014, la S.A. ARCELORMITTAL licencie Monsieur F avec effet immédiat.

Ce courrier est rédigé en ces termes :

*« Nous nous référons aux communications faites au conseil d'entreprise les 14 octobre 2011, 1<sup>er</sup> octobre 2012 et 24 janvier 2013 par lesquelles nous avons fait part de l'intention de la société de procéder à un licenciement collectif suite à la fermeture de divisions de l'entreprise.*

*En exécution de la convention collective de travail du 2 décembre 2013 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise, nous vous notifions par la présente la fin de votre contrat de travail avec effet immédiat.*

*Les avantages découlant de la convention collective de travail du 2 décembre 2013 étant subordonnés à la signature d'une convention individuelle, nous vous invitons à signer la convention ci-jointe et à nous la retourner dans les huit jours (...).*

*Nous vous remercions des services que vous avez rendus à la société et vous souhaitons le meilleur dans la poursuite de votre carrière professionnelle. »*

Le conseil de Monsieur F adresse, le 18 avril 2014, à la S.A. ARCELORMITTAL le courrier suivant :

*« Je vous confirme que Monsieur F a pris acte de votre décision et qu'il ne souhaite pas accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise. En conséquence, il n'entend pas signer le projet de convention qui était annexé à votre courrier prévisé.*

*Partant, je vous remercie de bien vouloir me confirmer que la S.A. ARCELORMITTAL verse, sans autre délai, à Monsieur F :*

*- Une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération à laquelle celui-ci aurait pu prétendre durant la période de préavis ordinaire, soit, sous toutes réserves, 43 mois et 2 semaines.*

*Sur base des informations en ma possession, ce montant correspond à la somme brute de 183.465,74€.*

*- Les montants prévus par la convention collective de travail relative à la restructuration des travailleurs sous contrat de travail d'employé barémisé des divisions liégeoises de la société A, signée le 19 décembre 2013, et prévoyant notamment le paiement d'une prime correspondant à 12 mois de rémunération ainsi que d'une prime additionnelle forfaitaire de 20.000,00€ bruts. »*

Le 3 juin 2014, la S.A. ARCELORMITTAL répond :

*« Nous avons pris connaissance de la position de votre client reprise dans votre lettre de ce 18 avril 2014 et de ses revendications.*

*Votre analyse n'est conforme ni en fait ni en droit aux accords et conventions collectives conclus à l'occasion de la restructuration d'ARCELORMITTAL.*

*Les éléments à prendre en considération sont les suivants :*

*1-. Le champ d'application de la CCT « restructuration » du 19 décembre 2013 prévoit qu'elle s'applique aux employés barémisés à l'exclusion des travailleurs bénéficiant de la convention collective de travail d'entreprise du 2 décembre 2013 relative à l'instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.*

*2-. L'article 4 de la CCT « RCC » évoquée ci-avant précise que « le RCC sera obligatoire pour tous les travailleurs âgés de plus de 50 ans à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2012, condition d'âge que remplit votre client. Il est donc lié.*

*3-. Par décision du 24 décembre 2013, le Ministre de l'Emploi a approuvé cette convention collective en toutes ses dispositions et notamment pour ce qui concerne l'application d'un préavis réduit pour les employés ; cette condition faisait donc partie des conditions de licenciement des travailleurs de plus de 50 ans.*

*L'article 6 de la CCT prévoit d'ailleurs expressément que l'indemnité compensatoire de préavis sera égale à 6 mois de rémunération. On ne peut dès lors y déroger.*

*4-. Votre client, comme l'ensemble des travailleurs, était parfaitement informé des conditions de licenciement dont il bénéficierait.*

*5-. La difficile restructuration qu'a été contrainte de mettre en œuvre l'entreprise ne permet pas, en accord avec les représentants des travailleurs, de prévoir des conditions de licenciement « à la carte », source de discrimination entre les travailleurs.*

*6-. S'il s'avérait que votre client maintenait ses prétentions, nous n'aurons d'autre issue que de nous en référer aux juridictions du travail pour entendre confirmer que le régime de RCC aux conditions prévues par la CCT d'entreprise lui est bien applicable.*

*7-. A titre infiniment subsidiaire, j'observe que vous réclamez 43 mois et 2 semaines de préavis calculés par référence à la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique. Or, l'article 73 de la loi prévoit, en cas de licenciement collectif notifié avant le 31 décembre 2013, l'application des anciennes règles légales qui permettraient, eu égard aux circonstances particulières de l'espèce, de limiter au minimum légal le préavis accordé.*

*En outre, vous prétendez au bénéfice des avantages de la CCT « restructuration » du 19 décembre 2013 ; c'est ignorer le fait que les travailleurs de plus de 50 ans ne peuvent y prétendre.*

*8-. Permettez-moi encore de m'interroger sur la stratégie de votre client car si celui-ci confirmait son refus de bénéficier du régime de RCC, nous ne pourrions légitimement débiter le paiement des compléments RCC légaux et extra-légaux au terme de la période de 6 mois couverte par l'indemnité de reclassement / préavis réduit et lui accorder une quelconque prime de départ. »*

**LA DEMANDE ORIGINNAIRE ET LE JUGEMENT ENTREPRIS**

Le 23 mai 2014, Monsieur F cite devant le tribunal du travail de Liège, division Liège, la S.A. ARCELORMITTAL dont il sollicite condamnation au paiement de la somme brute de 183.465,74€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 43 mois et 2 semaines de rémunération, d'une prime correspondant à 12 mois de rémunération et d'une prime additionnelle forfaitaire de 20.000,00€ bruts.

Par jugement du 3 juin 2014, prononcé par défaut à l'égard de la S.A. ARCELORMITTAL, le tribunal du travail de Liège, division Liège, fait droit à la demande de Monsieur F.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2014, la S.A. ARCELORMITTAL forme opposition.

Le jugement rendu le 8 septembre 2016 par la neuvième chambre du tribunal du travail de Liège, division Liège :

- Dit l'opposition recevable mais non fondée.
- En conséquence, confirme le jugement dont opposition sous réserve des montants consacrés par ce dernier.
- Condamne la S.A. ARCELORMITTAL à payer à Monsieur F les sommes de :
  - 177.139,09€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 42 mois de rémunération,
  - 50.611,17€ à titre de prime correspondant à 12 mois de rémunération conformément à la CCT du 19 décembre 2013,
  - 20.000,00€ à titre de prime forfaitaire conformément à la CCT du 19 décembre 2013,
  - 1,00€ à titre de dommages et intérêts.

Sous déduction des montants payés en application de la CCT du 2 décembre 2013 et à titre provisionnel évalués à 25.000,00€.

- La condamne également aux dépens : les frais de citation (125,51€) et l'indemnité de procédure (7.700,00€)

Il ne ressort d'aucune pièce soumise à la cour que ce jugement aurait été signifié.

<b>L'OBJET DU LITIGE SOUMIS A LA COUR</b>
---

**L'APPEL PRINCIPAL**

A titre principal, la S.A. ARCELORMITTAL postule que la cour déclare l'appel recevable et fondé, et dès lors, déclare la demande originaire non fondée.

A titre subsidiaire, elle postule que la cour déclare l'appel recevable et partiellement fondé, et dès lors :

- statue comme de droit sur la demande portant sur l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 39 mois de rémunération,
- rejette toute autre demande, à savoir l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 42 mois de rémunération, la prime égale à 12 mois de rémunération et la prime additionnelle forfaitaire,
- rejette toute demande de dommages et intérêts,
- déduise de toute somme allouée à Monsieur F un montant brut de 67.209,58€ augmenté des intérêts au taux légal depuis le jour de chaque décaissement,
- statue sur les dépens.

**L'APPEL INCIDENT**

Dans ses conclusions d'appel, déposées au greffe de la cour le 31 mai 2017, Monsieur F forme un appel incident.

Il postule que la cour déclare l'appel principal non fondé, et dès lors, confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions sous la seule réserve que les dommages et intérêts soient fixés à la somme de 10.000,00€, à majorer des intérêts depuis le 31 mars 2014.

<b>LA RECEVABILITE</b>
------------------------

**L'APPEL PRINCIPAL**

La requête d'appel satisfait aux conditions de forme et de délai.

L'appel est recevable.

## L'APPEL INCIDENT

Introduit par voie de conclusions, l'appel incident est recevable.

### LE FONDEMENT

#### **I. LE REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE**

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est un système dans lequel les travailleurs ont droit aux allocations de chômage et à une indemnité complémentaire de prépension (appelée maintenant complément d'entreprise) à charge de leur ex-employeur, et ce aux conditions suivantes :

➤ Un licenciement

1-. La CCT n° 17 s'applique en cas de licenciement. <sup>1</sup>

La rupture du contrat de travail doit émaner de l'employeur.

Le contrat de travail doit être rompu moyennant préavis ou indemnité.

2-. L'article 10 de la CCT n° 17 prévoit une procédure particulière :

- une concertation collective :

*« Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés à l'article 3, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale.*

*Sans préjudice des dispositions de la convention collective n° 9 du 9 mars 1972, notamment de son article 12, cette concertation a pour but de décider de commun accord si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des travailleurs répondant au critère d'âge peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.*

*A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, avec les travailleurs de l'entreprise. »*

---

<sup>1</sup> Convention collective de travail n° 17 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, conclue au sein du Conseil national du travail le 19 décembre 1974 et rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975



- une concertation individuelle :

*« Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre le travailleur concerné, par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail.*

*Cet entretien a pour but de permettre au travailleur de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé.*

*Conformément à la convention collective n° 5 du 24 mai 1971, notamment en son article 13, le travailleur peut lors de cet entretien se faire assister par son délégué syndical.*

*Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien s'est effectué ou était projeté. »*

Cette procédure particulière a pour objectif d'éviter que les travailleurs en âge de bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise soient systématiquement licenciés.

L'employeur qui viole les dispositions d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal est passible de sanctions pénales.

Si l'employeur ne respecte pas la procédure, le travailleur peut faire valoir son droit éventuel à des dommages et intérêts devant les tribunaux.

3-. Les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration par le Ministre de l'Emploi peuvent obtenir une réduction du préavis des travailleurs licenciés en vue de bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Cette possibilité de réduction du préavis doit être prévue dans une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal ou approuvée par le Ministre de l'Emploi. <sup>2</sup>

L'employeur qui envisage d'utiliser cette possibilité est astreint au respect de règles : <sup>3</sup>

- il notifie le congé moyennant le délai légal de préavis ;
- le délai de préavis est réduit par une convention écrite qui est conclue entre l'employeur et le travailleur après la notification du congé ;
- ce délai ne peut être inférieur à 6 mois ; il prend cours à la signature de la convention écrite qui est conclue entre l'employeur et le travailleur ;
- l'application de ces règles doit s'inscrire dans le cadre de la procédure de concertation prévue à l'article 10 de la CCT n° 17.

---

<sup>2</sup> Article 18, § 3, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise

<sup>3</sup> Article 18, § 4, du même arrêté royal

➤ Un droit aux allocations de chômage

Le travailleur doit remplir :

- les conditions d'admissibilité :

Il doit prouver un certain passé professionnel, calculé en nombre de jours de travail, pendant la période de référence qui précède la demande d'allocations.

- les conditions d'octroi :

Il faut qu'il soit privé de travail et de rémunération. Il ne peut donc avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis. C'est la raison pour laquelle le complément d'entreprise ne peut être versé par l'employeur qu'après la période couverte par le préavis.

➤ Une convention collective de travail

Pour bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, le travailleur doit pouvoir prétendre à un complément d'entreprise sur la base de la CCT n° 17 ou d'une CCT sectorielle ou d'entreprise.

➤ Des conditions d'âge et de carrière professionnelle

Ces conditions sont fixées dans la CCT n° 17 ou dans une CCT sectorielle ou d'entreprise.

## II. L'APPLICATION DE LA CCT DU 2 DECEMBRE 2013

La cour rencontre les moyens développés par la S.A. ARCELORMITTAL en examinant deux points : l'accord du travailleur et la portée de la CCT du 2 décembre 2013.

### II.1. L'ACCORD DU TRAVAILLEUR

La C.C.T. n° 17 dispose en son article 10, alinéa 4 :

*« Les travailleurs licenciés ont **la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'œuvre.** »*

En vertu de cette disposition, l'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise requiert l'accord du travailleur.

Ce principe est reconnu par la jurisprudence comme par la doctrine.

Le droit du travailleur au régime de chômage avec complément d'entreprise ne disparaît pas en cas de non-respect de la procédure de concertation.  
Il disparaît par contre en cas de refus du travailleur.

Il est incontestable en l'espèce que Monsieur F a refusé d'accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise.

## II.2. LA PORTEE DE LA CCT DU 2 DECEMBRE 2013

La CCT du 2 décembre 2013 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) prévoit :

- Article 4 – Planification des départs :

« Le RCC sera **obligatoire** pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2012.

*La date de départ de l'entreprise (c'est-à-dire la date d'entrée dans la Cellule pour l'Emploi) seront fixées par la hiérarchie en fonction des impératifs d'organisation. La planification des départs sera communiquée dès que possible par la hiérarchie.*

*Pour pouvoir être mis en prépension, le travailleur doit avoir été occupé, à durée du travail normale prévue pour sa fonction, pendant quatre mois au moins dans les neuf mois qui précèdent la remise du préavis. »*

- Article 6 – Indemnité compensatoire de préavis :

« Les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> seront licenciés moyennant une indemnité compensatoire de préavis égale à **6 mois** de rémunération. »

- Article 11 – Individualisation :

« Le droit des travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention collective de travail aux modalités prévues ci-dessus sera **individualisé dans une convention de fin de contrat.** »

- Article 12 – Conditions suspensives :

« 12.1. La présente convention collective de travail est conclue sous les conditions suspensives suivantes :

- reconnaissance par la commission paritaire compétente ou le cas échéant par les juridictions du travail de l'existence de raisons d'ordre économique ou technique autorisant le licenciement des travailleurs dit protégés ;
- reconnaissance de la société comme une entreprise en restructuration au sens de l'article 15 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 pour une période allant jusqu'au 2 octobre 2014 ;
- obtention par le Ministre fédéral de l'emploi de l'abaissement de l'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise à 50 ans à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2012 ;
- obtention d'une dispense de l'obligation de pourvoir au remplacement des chômeurs avec complément d'entreprise ;
- **acceptation par les travailleurs d'une indemnité compensatoire de préavis s'élevant à 6 mois de rémunération.**

12.2. Le droit des travailleurs aux avantages prévus par cette convention collective de travail est également soumis à **la condition qu'ils acceptent la présente convention collective en tous ses éléments** sans prétendre à aucun autre montant vis-à-vis de la société en raison ou à l'occasion de la rupture de leur contrat de travail et la fermeture de la phase liquide de la société.

12.3. A défaut de remplir les conditions suspensives cumulatives prévues ci-dessus, les travailleurs ne peuvent prétendre à aucune des dispositions prévues par la présente convention collective de travail. »

La S.A. ARCELORMITTAL considère que Monsieur F a accepté le régime de chômage avec complément d'entreprise au motif que :

- le régime de chômage avec complément d'entreprise a été accepté par les signataires de la CCT du 2 décembre 2013 ;
- cette CCT est opposable à tous les travailleurs en vertu de l'article 19 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires ;
- Monsieur F est donc lié par cette CCT ; il en a accepté, via les représentants syndicaux, l'article 4.

Elle tient le même raisonnement pour l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de rémunération.

Il faut observer que la thèse soutenue par la S.A. ARCELORMITTAL se trouve contredite par la teneur des pièces soumises à la cour puisque :

- la CCT du 2 décembre 2013 prévoit la signature d'une convention individuelle ;
- la lettre adressée à Monsieur F, le 31 mars 2014, par la S.A. ARCELORMITTAL précise que les avantages découlant de la CCT du 2 décembre 2013 sont subordonnés à la signature d'une convention individuelle ;
- la convention individuelle soumise à la signature de Monsieur F prévoit que « *Le travailleur marque son accord sur l'indemnité compensatoire de préavis qui lui sera payée, sur la durée de préavis que ladite indemnité compense ainsi que sur la rémunération annuelle qui a servi de base à son calcul.* »

La S.A. ARCELORMITTAL ne peut prétendre que les organisations représentatives des travailleurs auraient été investies d'un mandat spécial pour renoncer à des droits que les travailleurs puisent dans des normes hiérarchiquement supérieures à une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

Elle ne peut soutenir qu'une CCT conclue au niveau de l'entreprise pourrait contraindre un travailleur à accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise :

- l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires établit la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs ;
- les dispositions d'une CCT conclue au niveau d'une entreprise sont nulles lorsqu'elles sont contraires aux dispositions d'une CCT conclue au sein du Conseil national du travail ;
- de telles dispositions ne sont pas opposables aux travailleurs.

Elle ne peut soutenir non plus qu'une CCT conclue au niveau de l'entreprise pourrait contraindre un travailleur à accepter une réduction du délai de préavis.

Cette CCT peut prévoir la possibilité d'appliquer un délai de préavis réduit et non imposer la réduction du délai légal de préavis.

L'article 73 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés dispose :

*« Le délai de préavis est déterminé sur base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date lorsque le congé est donné par l'employeur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au travailleur réunissant les conditions cumulatives suivantes :*

*- il est concerné par un projet de licenciement collectif notifié, conformément à l'article 66, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, au plus tard le 31 décembre 2013 ;*

*- il se voit appliquer les dispositions d'une convention collective de travail encadrant les conséquences du licenciement collectif et ayant été déposée, au plus tard le 31 décembre 2013, au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. »*

L'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'il était applicable au 31 décembre 2013, prévoit pour les employés dont la rémunération annuelle brute dépasse 31.467,00€ (montant applicable au 31 décembre 2013) que le délai de préavis à observer par l'employeur et l'employé est fixé soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

En application de la « formule Claeys », Monsieur F pourrait prétendre à un délai de préavis de 39 mois ou à une indemnité compensatoire équivalente.

La loi dans ses dispositions impératives est supérieure à une CCT d'entreprise.

En outre, l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 dispose :

*« Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations. »*

Il est définitivement et radicalement impossible de conclure une convention sur le délai de préavis des employés supérieurs avant la rupture.

Cette impossibilité vaut pour une convention individuelle ou une convention collective.

Elle ne disparaît pas au motif que l'entreprise est reconnue en restructuration.

Le nouvel article 37/11 de la loi du 3 juillet 1978 (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 soit une date postérieure à la signature de la CCT du 2 décembre 2013) n'impose pas une réduction du délai de préavis mais offre cette possibilité.

L'arrêté royal du 13 juin 2014 (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014) modifie l'arrêté royal du 3 mai 2007 uniquement pour y insérer la référence à cette nouvelle disposition légale.

L'article 18, § 4, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 impose que la réduction du délai de préavis soit consacrée dans une convention écrite conclue entre l'employeur et le travailleur et ce, après la rupture.

Dans la hiérarchie des normes, cette disposition réglementaire est supérieure à la CCT du 2 décembre 2013.

Le non-respect de cette disposition réglementaire emporte comme conséquence l'absence de réduction du délai de préavis.

### **III. L'APPLICATION DE LA CCT DU 19 DECEMBRE 2013**

En termes de conclusions additionnelles et de synthèse, la S.A. ARCELORMITTAL développe deux moyens pour rejeter l'application de la CCT du 19 décembre 2013 :

- Monsieur F n'a pas quitté volontairement l'entreprise ;

- la CCT du 19 décembre 2013 vise un licenciement qui interviendrait en dehors du cadre de la CCT du 2 décembre 2013, or tel n'est pas le cas puisque la CCT du 2 décembre 2013 s'applique à Monsieur F.

Dans sa réplique à l'avis du Ministère public, la S.A. ARCELORMITTAL invoque la commune intention des parties pour avancer que :

- la CCT du 2 décembre 2013 est applicable aux travailleurs âgés de plus de 50 ans à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2012 ; la CCT du 19 décembre 2013 est applicable aux travailleurs qui ne peuvent pas bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise ; c'est le bénéfice de l'une ou de l'autre des CCT que les travailleurs sont censés obtenir ;

- Monsieur F devait bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise et dès lors ne pouvait prétendre aux avantages prévus par la CCT du 19 décembre 2013 ; à partir du moment où Monsieur F s'est mis lui-même en dehors du processus conventionnel en refusant le bénéfice de la CCT du 2 décembre 2013, il ne peut réclamer le bénéfice de la CCT du 19 décembre 2013 aux avantages de laquelle il ne pouvait de toute façon prétendre ;

- selon la commune intention des parties, la CCT du 19 décembre 2013 ne s'applique qu'aux travailleurs âgés de moins de 50 ans à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2012 ; les partenaires n'ont pas voulu accorder aux travailleurs âgés de plus de 50 ans à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2012 les avantages prévus par la CCT du 19 décembre 2013.

### **III.1. LE LICENCIEMENT**

Il résulte expressément de l'article 11 de la CCT du 19 décembre 2013 que cette convention s'applique en cas de licenciement.

Monsieur F a été licencié le 31 mars 2014 avec effet immédiat.

### **III.2. LE BENEFICE D'UNE CCT A DEFAUT DE L'AUTRE**

Les CCT des 2 et 19 décembre 2013 se distinguent :

- la première est relative au régime de chômage avec complément d'entreprise ; elle est logiquement assortie d'une condition d'âge ;

- la deuxième est relative à la restructuration ; elle est uniquement assortie d'une condition d'appartenance à l'entreprise.

La possibilité de réclamer le bénéfice de la CCT du 19 décembre 2013 à défaut de celle du 2 décembre 2013 n'est pas exclue.

La CCT du 2 décembre 2013 indique :

○ Article 1 – Champ d'application :

*« La présente convention collective de travail s'applique aux employés et employées, dont la fonction (...), occupés au sein des Unités d'établissement (...) et dont le contrat de travail prendra fin durant la période de validité de la convention pour autant que d'une part, les travailleurs susmentionnés soient **âgés d'au moins 50 ans à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2012** et que d'autre part, la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis prenne fin pendant la période de validité de reconnaissance comme entreprise en restructuration (...) ».*

○ Article 10 – Exclusion :

*« Les travailleurs qui bénéficient des mesures de la présente convention collective de travail sont **exclus du bénéfice de la convention collective de travail à conclure et relative à la restructuration des travailleurs sous contrat de travail d'employé barémisé.** »*

La CCT du 19 décembre 2013 renseigne :

○ Article 1 – Champ d'application :

*« La présente convention collective de travail s'applique aux employés et employées, dont la fonction (...), des **divisions liégeoises** de la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM, de la S.A. ARCELORMITTAL IT SUPPLY BELGIUM et de l'ASBL PELEG et dont le contrat de travail prendra fin durant la période de validité de la convention, **à l'exclusion toutefois de travailleurs bénéficiant de la convention collective de travail d'entreprise du 2 décembre 2013 relative à l'instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.** »*

Il convient de constater que :

1-. La CCT du 2 décembre 2013 ne s'applique pas en l'espèce puisque Monsieur F a refusé d'accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Ce régime repose sur une base volontaire et par conséquent Monsieur F a légitimement le droit de refuser le bénéfice de la CCT du 2 décembre 2013.

2-. Rien ne s'oppose donc à ce que Monsieur F puisse prétendre au bénéfice de la CCT du 19 décembre 2013 :

- il est occupé dans une division liégeoise de la S.A. ARCELORMITTAL ;
- il ne bénéficie pas de la CCT du 2 décembre 2013 ;



- la CCT du 19 décembre 2013 ne prévoit pas une condition d'âge.

### III.3. LES AVANTAGES PREVUS PAR LA CCT DU 19 DECEMBRE 2013

La CCT du 19 décembre 2013 prévoit :

○ Article 11 – Licenciements :

*« L'entreprise s'engage à examiner toute demande de départ volontaire aux conditions définies ci-dessous (hors prime additionnelle forfaitaire) et à y donner une suite favorable pour autant que cela soit compatible avec les impératifs d'organisation et les besoins de compétences.*

*L'entreprise paiera aux travailleurs licenciés par suite de la présente restructuration :*

- ***Une indemnité de préavis correspondant à un mois d'ancienneté par année entamée ;***
- ***Une prime correspondant à 12 mois de rémunération ;***

***Une prime additionnelle forfaitaire de 20.000,00€ bruts*** uniquement aux travailleurs licenciés pour lesquels aucune autre mesure de la présente convention (articles 7 à 10) n'est applicable. »

Monsieur F postule à bon droit la confirmation du jugement entrepris sur ce point.

### IV. LES DOMMAGES ET INTERETS

La S.A. ARCELORMITTAL demande à la cour de réformer le jugement entrepris. Elle postule que la cour déclare la demande originaire non fondée.

Elle conteste, premièrement, l'existence d'une faute, deuxièmement, l'existence d'un dommage qui n'aurait pas été réparé autrement.

Subsidiairement, elle estime que le montant réclamé n'est en rien justifié.

Monsieur F demande à la cour de réformer le jugement entrepris. Il postule que la cour fixe à 10.000,00€ les dommages et intérêts.

Il se fonde sur le principe de l'exécution de bonne foi des conventions dont résulte une obligation de loyauté. Il reproche à la S.A. ARCELORMITTAL de ne pas avoir pris en compte son refus d'accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise et soutient que ce comportement n'est pas celui d'un employeur normalement prudent et diligent.

#### **IV.1. LE PRINCIPE DE L'EXECUTION DE BONNE FOI**

L'article 1134, alinéa 3, du Code civil dispose que les conventions légalement formées doivent être exécutées de bonne foi.

La bonne foi a une fonction modératrice : elle interdit au bénéficiaire d'un droit d'en abuser.

Le juge opère un contrôle marginal sur l'exercice du droit par son titulaire et ce, même si l'existence du droit ne peut être contestée.<sup>4</sup>

Il ne suffit donc pas de constater que le titulaire du droit a utilisé celui-ci dans son seul intérêt pour considérer qu'il y a abus de droit.

Le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause.<sup>5</sup>

La réparation se fonde sur les principes de la responsabilité contractuelle. La victime de l'abus de droit doit donc démontrer l'existence de l'abus, lequel est assimilé à une faute, ainsi que celle du dommage et du lien de causalité.

#### **IV.2. L'ABUS DE DROIT**

Il convient de souligner que :

- La CCT du 2 décembre 2013 a été signée par la S.A. ARCELORMITTAL et par les organisations représentatives des travailleurs.

- L'article 4 de cette CCT édicte une règle dont l'application a été finalement écartée par les juridictions du travail.

L'un des signataires ne peut voir sa responsabilité mise en cause – à l'exclusion de celle des autres signataires – pour avoir élaboré une règle dont il n'est pas l'unique auteur.

Un abus de droit ne peut être reproché à la S.A. ARCELORMITTAL pour avoir défendu l'application de cette règle même si les juridictions du travail lui ont finalement donné tort.

Exercer une voie de recours sans avoir la certitude de réussir n'est pas fautif en soi.

---

<sup>4</sup> P. VAN OMMESLAGHE, Droit des obligations, t. I, BRUYLANT, 2010, p. 74

<sup>5</sup> Cass., 10 mars 2005, Pas., I, p. 565

Seule une erreur *évidente* d'appréciation sur les chances de succès du recours peut être sanctionnée.

Il n'est pas fautif d'invoquer tous les moyens susceptibles d'appuyer sa position pour autant qu'ils ne soient pas complètement dépourvus de fondement et ne témoignent pas de la seule volonté de retarder l'inéluctable. <sup>6</sup>

En degré d'appel, le caractère abusif d'une position juridique manifestement dépourvue de fondement est apprécié plus sévèrement car l'erreur de l'appelant a généralement été mise en lumière précédemment.

La motivation claire et précise du jugement prononcé en premier degré est fréquemment invoquée pour conclure à un abus de l'utilisation des voies de recours.

Il est relevé avec pertinence qu'une décision claire et précise n'est pas nécessairement une décision fondée. <sup>7</sup>

Une motivation de qualité ne peut dès lors constituer qu'un *indice* du caractère téméraire et vexatoire de l'appel sans justifier à lui seul cette qualification.

Le droit à un second degré de juridiction n'est pas subordonné à l'existence d'un moyen nouveau : il ne suffit donc pas de constater que les moyens développés devant le premier juge sont répétés en degré d'appel.

La Cour de cassation a ainsi cassé l'arrêt selon lequel l'appel est téméraire au motif qu'il a été interjeté avec une légèreté coupable à la suite d'une erreur flagrante d'appréciation quant aux chances de succès et qu'aucun élément nouveau n'a été fourni en appel. <sup>8</sup>

En l'espèce :

Une erreur évidente d'appréciation n'est pas démontrée :

- le litige a pour objet un point de droit non encore examiné précisément en jurisprudence et en doctrine dans le contexte en cause ;
- dans ces circonstances, il ne peut être reproché à la S.A. ARCELORMITTAL de méconnaître le principe de l'exécution de bonne foi des conventions

L'accès à la justice demeure un droit fondamental.

---

<sup>6</sup> C.T. Liège, 8 février 2011, RG 2010/AN/95

<sup>7</sup> J.F. VAN DROOGHENBROECK, « Les sanctions de l'appel abusif », R.R.D., 1998, p. 157

<sup>8</sup> Cass., 22 mai 2006, S.05.0091.F

Ce droit ne peut être limité que dans des circonstances exceptionnelles.

Il y a abus de droit lorsque celui-ci est exercé « d'une manière qui excède *manifestement* les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente ». <sup>9</sup>

Il s'agit d'une question de fait qui est soumise à l'appréciation souveraine du juge du fond. <sup>10</sup>

### **IV.3. LE DOMMAGE**

Aux termes de l'article 1153, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code civil, dans les obligations qui se bornent au paiement d'une certaine somme, les dommages-intérêts moratoires ne consistent jamais, en principe, que dans les intérêts légaux.

Le forfait légal porte sur l'existence et sur le quantum du préjudice.

Il est dérogé au principe que les dommages-intérêts ne peuvent être supérieurs à l'intérêt légal lorsqu'il y a dol du débiteur (article 1153, alinéa 4, du Code civil).

En l'espèce, un dol n'est pas allégué ni a fortiori prouvé.

### **V. LA DEDUCTION DES SOMMES VERSEES PAR LA S.A. ARCELORMITTAL**

La S.A. ARCELORMITTAL indique avoir versé à Monsieur F un montant brut de 67.209,58€ :

- une indemnité de reclassement d'un montant brut de 25.305,60€ (6 x 4.217,60€)

- une allocation mensuelle de prépension soit un montant brut de :

- 21.853,60€ (20 x 1.092,68€) entre le 1<sup>er</sup> octobre 2014 et le 31 mai 2016

- 20.050,38€ (18 x 1.113,91€) entre le 1<sup>er</sup> juin 2016 et le 30 novembre 2017

Elle demande, d'une part, que ce montant brut soit porté en déduction de toutes sommes qui seraient allouées à Monsieur F et, d'autre part, que ce même montant soit majoré des intérêts de retard depuis la date de chacun des décaissements.

La réouverture des débats doit être ordonnée pour trois raisons.

---

<sup>9</sup> Cass., 31 octobre 2003, J.T., 2004, p. 135

<sup>10</sup> Cass., 28 juin 2013, C.12.0502.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

1- Il convient en premier lieu d'arrêter définitivement le décompte des sommes versées par la S.A. ARCELORMITTAL à titre de complément d'entreprise.

2-. Il faut en deuxième lieu justifier la régularisation sociale et fiscale.

Les retenues ont été opérées selon le régime applicable à une indemnité de reclassement et au complément d'entreprise alors qu'elles doivent l'être selon le régime applicable à une indemnité compensatoire de préavis.

3-. Il faut en troisième lieu préciser les conséquences de cette régularisation.

### LE PRINCIPAL

L'article 1376 du Code civil dispose :

*« Celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû, s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu. »*

Il serait envisageable de considérer que :

- L'employeur récupère les cotisations indûment payées à l'ONSS.
- Le travailleur rembourse le montant net ainsi que le précompte professionnel tandis que l'employeur renseigne le montant total (net + précompte) sur une fiche fiscale.

Les parties doivent débattre de l'application de ce texte légal et, le cas échéant, des modalités pratiques de sa mise en œuvre dans le cas d'espèce.

### LES INTERETS DE RETARD

L'article 1378 du Code civil énonce :

*« S'il y a eu mauvaise foi de la part de celui qui a reçu, il est tenu de restituer, tant le capital que les intérêts ou les fruits, du jour du payement. »*

La S.A. ARCELORMITTAL doit prendre attitude sur l'application de ce texte légal.

## **VI. LE MONTANT PROVISIONNEL**

Dans sa réplique à l'avis écrit du Ministère public, Monsieur F sollicite que la cour fixe dès à présent un montant provisionnel qui lui serait dû par la S.A. ARCELORMITTAL.

Il convient d'accorder à Monsieur F un titre pour la somme brute de 100.000,00€ à titre provisionnel.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Dit que l'appel principal est recevable et partiellement fondé.

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il condamne la S.A. ARCELORMITTAL à payer à Monsieur F la somme de 1,00€ à titre de dommages et intérêts.

Déboute la S.A. ARCELORMITTAL de ses prétentions pour le surplus.

La condamne à payer à Monsieur F la somme brute de 100.000,00€ à titre provisionnel.

Avant dire droit pour le surplus :

Ordonne la réouverture des débats pour permettre :

- à la S.A. ARCELORMITTAL de produire le décompte définitif des versements effectués au titre de complément d'entreprise ainsi que de justifier la régularisation sociale et fiscale ;
- aux parties de débattre des conséquences de cette régularisation.

Dit que la S.A. ARCELORMITTAL communiquera et déposera ses pièces et conclusions, au plus tard le **6 avril 2018,**

Dit que Monsieur F communiquera et déposera ses pièces et conclusions au plus tard le **2 mai 2018,**

Dit que l'affaire sera à nouveau plaidée à l'audience de la chambre 3-E de la Cour du travail de Liège, division Liège, du **vendredi 1<sup>er</sup> juin 2018 à 15 heures 50 pour 20 minutes de**

**plaidoiries**, siégeant salle C.O.B., au rez-de-chaussée de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 Liège, place Saint-Lambert, 30,

Réserve à statuer pour le surplus.

Dit que l'appel incident est recevable mais non fondé.

Dit n'y avoir lieu de fixer à la somme de 10.000,00€ les dommages et intérêts.

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Francine ETIENNE, Premier Président,  
Ronald BAERT, Conseiller social au titre d'employeur,  
Constant LEHANSE, Conseiller social au titre d'employé,  
qui ont participé aux débats de la cause,  
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,  
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Premier Président,

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la Chambre 3-G de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Nouveau Palais de Justice de Liège (annexe sud), place Saint-Lambert, 30, à Liège, le deux mars deux mille dix-huit,  
par Madame Francine ETIENNE, Premier Président,  
assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Premier Président,