

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Troisième chambre du 22/05/2019

En cause :

Monsieur B.

Partie demanderesse, ayant comparu par Maître Steve GILSON, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon, 4/1.

Contre :

ASL AIRLINES BELGIUM S.A., (immatriculée à la B.C.E. sous le numéro 0466.467.258), dont le siège social est établi à 4460 GRACE-HOLLOGNE, rue de l'Aéroport, 101.

Partie défenderesse, ayant comparu par Maîtres Marian DEWAERSEGGER et Quentin DELEUZE, avocats substituant leur confrère Maître Olivier RIJCKAERT, avocat, à 1050 IXELLES, Avenue Louise, 65/11.

1) PROCEDURE

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

Vu le code judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance sur pied des articles 704 et 1034 du code judiciaire reçue au greffe le 9.03.2018;
- le calendrier de mise en état amiable dressé le 8.05.2018 entre parties ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 16.07.2018 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 17.09.2018;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 30.11.2018 ;
- les conclusions additionnelles de la partie demanderesse reçues au greffe le 18.01.2019;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 21.03.2019 ;
- les dossiers des parties
- le procès-verbal d'audience.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 24 avril 2019.

2) OBJET DE L'ACTION

Par requête introductive d'instance datée du 8 mars 2018 déposée le 9 mars 2018, Monsieur B. postule la condamnation de la défenderesse à lui payer :

- un montant provisionnel de 1 € brut au titre d'arriérés de rémunération pour le temps de travail constitué par les séjours professionnels à l'étranger, à majorer des intérêts depuis le 10 mars 2017;

- un montant provisionnel de 1 € brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts depuis le 10 mars 2017 ;
- un montant provisionnel brut de 125.858,28 € au titre d'indemnité extralégale prévue à l'article 6 de la CCT d'entreprise relative au maintien de l'emploi du 17 décembre 2015, à majorer des intérêts depuis le 10 mars 2017 ;
- une indemnité provisionnelle de 41.145,95 € brut, représentant 17 semaines de rémunération, en application de la convention collective de travail n°109, à majorer des intérêts depuis le 10 mars 2017 ;
- un montant provisionnel de 5.000 € évalué *ex aequo et bono* au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts depuis le 10 mars 2017 ;
- un montant provisionnel d' 1 € brut pour toute somme qui resterait due au requérant en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;
- les entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris la contribution au Fonds B.A.J. (20 €) et l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire, liquidée à 6.000,00 EUR.
- la condamnation de la défenderesse à lui délivrer ses documents sociaux et fiscaux rectifiés dans les huit jours du jugement à intervenir, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document manquant ;

Dans ses dernières conclusions, le demandeur fixe sa réclamation de la manière suivante, soit la condamnation de la défenderesse à :

- un montant provisionnel de 1 € brut au titre d'arriérés de rémunération pour le temps de travail constitué par les séjours professionnels à l'étranger, à majorer des intérêts ;
- subsidiairement, avant dire droit au fond, interroger la C.J.U.E. comme suit :
« *La directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail fait-elle obstacle à ce que le temps de séjour à l'étranger passé entre deux vols par un pilote de ligne soit considéré comme du temps de travail lorsque, bien qu'il ne soit pas censé fournir de prestations durant ce séjour, le pilote est obligé d'obéir aux instructions de la compagnie est susceptible de lui donner durant ce temps ?* »
- un montant provisionnel de 1 € brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts depuis le 10 mars 2017 ;
- un montant provisionnel de 125.858,28 € brut au titre d'indemnité extralégale prévue à l'article 6 de la CCT relative au maintien de l'emploi du 17 décembre 2015, à majorer des intérêts depuis le 10 mars 2017 ;
- une indemnité provisionnelle de 41.145,95 € brut, représentant 17 semaines de rémunération, en application de la convention collective de travail n°109, à majorer des intérêts depuis le 10 mars 2017 ;
- un montant provisionnel de 5.000 € évalué *ex aequo et bono* au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts depuis le 10 mars 2017 ;
- un montant provisionnel d' 1 € brut pour toute somme qui resterait due au requérant en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;
- les entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris la contribution au Fonds B.A.J. (20 €) et l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire, liquidée à 6.000,00 EUR.
- la condamnation de la défenderesse à lui délivrer ses documents sociaux et fiscaux rectifiés dans les huit jours du jugement à intervenir, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document manquant ;

3) FAITS

Monsieur B[redacted] pilote de ligne, a été engagé à dater du 2 septembre 2001 en qualité de « *First Officer BAE146* », (co-pilote), dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée conclu avec la S.A. TNT AIRWAYS, (pièce 1 du dossier du demandeur).

En date du 8 novembre 2007, Monsieur B[redacted] est promu « *Captain BAE146* », (Commandant de bord).

A partir du 25 septembre 2011, Monsieur B[redacted] change de fonction et exerce la fonction de « *First Officer B777* » (Co-pilote sur le secteur B777 – voir avenant au contrat – pièce 2 du dossier du demandeur). Le 16 août 2015, Monsieur B[redacted] est promu « *Cruise Relief Pilot B777* », (pièce n°A.2 du dossier de la défenderesse – avenant au contrat – pièce 3 du dossier du demandeur). Les fiches de paie mentionnent : « *fonction b777 cruise relief captain* », (pièces 15 du dossier du demandeur).

En cours d'exécution du contrat de travail du demandeur, la société TNT AIRWAYS est cédée au Groupe ASL Airlines. TNT EXPRESS est repris par FEDEX. Dans ce contexte, suite à cette cession, une convention collective de travail d'entreprise (CCT) relative au maintien de l'emploi est négociée et conclue entre la direction de TNT AIRWAYS et les différentes organisations syndicales le 17 décembre 2015, (pièce B.1 du dossier de la défenderesse).

Cette C.C.T. a notamment pour but de :

« (...) de définir les conditions de reclassement des pilotes dans le cas où un ou plusieurs avions devaient être retirés des opérations de la Société, ainsi que les conditions de reclassement des travailleurs dans le cas où leur fonction devait être supprimée, en raison de la cession de la Société à un tiers suite au rachat de TNT EXPRESS par FEDEX », (pièce 19 du dossier du demandeur).

En date du 4 octobre 2016, la défenderesse informe de manière générale les travailleurs, dont Monsieur B[redacted] de la décision de mettre fin au secteur long-courrier B777, (pièce n°B.2 du dossier d'ASL). Le courrier fait référence à l'article 4 § 3 de la C.C.T. conclue et signée en décembre 2015. Il est officiellement indiqué qu'un transfert sur la flotte 747 est proposé. Il est demandé aux pilotes « 777 » de se positionner le plus rapidement possible, mais aucune date butoir n'est mentionnée.

Au terme de ce courrier, les pilotes concernés ont le choix :

- soit, de rester temporairement encore sur le secteur long-courrier B777 amené à disparaître ;
- soit, d'être transféré sur une autre flotte d'ASL, en l'espèce le secteur B747, dans lequel des vacances de postes « *First Officer* » sont annoncées.

La défenderesse affirme en termes conclusifs que de nombreuses réunions se sont tenues afin d'informer les travailleurs, dont le demandeur des conséquences liées au « *Phase out* », (à savoir « la cessation progressive du secteur long-courrier B777 »).

Compte tenu de la cessation des opérations sur le secteur B777, la défenderesse va demander de manière plus individualisée à Monsieur B[redacted] de se positionner définitivement sur les suites qu'il entend réserver à sa carrière au sein de T.N.T. devenu ASL. Plusieurs alternatives lui sont laissées, à savoir :

- un transfert sur le secteur Short Haul B737 ;
- un transfert sur le secteur Short Haul B757 ;
- un transfert sur le secteur Long Haul B747 ;

- le licenciement à la demande du travailleur en vertu de la convention collective de travail relative au maintien de l'emploi du 17 décembre 2015.

Entre le 6 février 2017 et le 8 mars 2017, plusieurs courriels sont échangés entre ASL et le demandeur dans le but de répondre aux questions posées par ce dernier en vue de fixer définitivement son choix concernant les propositions de reclassement émises par ASL, (pièce B.3 du dossier de la défenderesse) :

- par courriel du 13 février 2017, Monsieur B[...] confirme que la défenderesse a proposé que les pilotes soient reclassés sur les secteurs B737 ou B757. Par ailleurs, il indique comprendre qu'il serait envisageable de voler sur des B747 mais non en tant que « *cruise relief pilot* », fonction qui ne serait plus maintenue, mais uniquement comme qualification temporaire. Sur cette base, Monsieur B[...] suppose, qu'à terme, ASL souhaiterait modifier son contrat de travail, tant en ce qui concerne sa fonction que sa rémunération.
- par courriel du 1^{er} mars 2017, ASL confirme à Monsieur B[...] qu'il ne peut lui proposer une fonction de « *Cruise relief Pilot B747* ». La fonction disponible et proposée à Monsieur B[...] est celle de « *First officer* » sur des Boeing 747.
- par courriel du 3 mars 2017, Monsieur B[...] confirme à ASL qu'il refuse d'être affecté sur d'autres appareils :
« *Je suis confronté à une situation où je subis une modification unilatérale d'éléments convenus de mon contrat de travail, modification que je n'accepte pas. Donc, si la compagnie n'est pas susceptible de fournir le travail convenu, c'est à elle qu'il appartient de prendre les initiatives le cas échéant pour rompre mon contrat de travail dans un licenciement (...)* ».
- par courriel du 6 mars 2017, ASL confirme à Monsieur B[...] ne pas pouvoir s'engager à lui garantir une fonction de *Cruise Relief Pilot B747* :
« (...) Le 6/2/2017 des propositions de reclassement vous ont été faites, conformément à ce qui est prévu dans la C.C.T. « *maintien de l'emploi* », dans le cadre du phase out des B777. Dans votre cas, ces différentes propositions de reclassement impliquent, effectivement une diminution de votre salaire au terme d'une période de 12 mois. (...) Conformément à l'article 4 § 9 de la CCT « *maintien de l'emploi* », vous pouvez refuser d'être transféré sur une autre flotte suite au phase out de la flotte B777. Dans ce cas, c'est ASLB qui procédera à votre licenciement (cela n'est pas assimilé à une démission de votre part).

Par ailleurs, ASL demande à Monsieur B[...] de lui communiquer sa position définitive sur les propositions d'affectation qui lui ont été adressées par courrier du 6 février 2017.

- par courriel du 7 mars 2017, Monsieur B[...] répond comme suit : « *J'ai pris bonne note des propositions de reclassement, mais qui modifient fondamentalement mes conditions de travail, aussi bien sur ma fonction que sur mon salaire. Je n'accepte pas cette situation et je comprends que la compagnie va procéder à mon licenciement. (...)* ».
- par courriel du 8 mars 2017, ASL relance, une ultime fois, Monsieur B[...] :
« (...) Je déduis de l'ensemble de nos échanges que vous n'acceptez pas notre proposition de reclassement formulée en application de l'article 4 de la CCT « *Maintien de l'emploi* ». Nous allons donc procéder, cette semaine, à votre licenciement, conformément à l'article 4, § 9 de ladite CCT.

Si, contrairement à ce que nous avons compris, vous acceptez notre offre de reclassement, merci de me le faire savoir endéans les 24 heures. (...) »

Consécutivement à ces échanges de courriels, en date du 10 mars 2017, la défenderesse notifie à Monsieur B' par courrier recommandé, sa décision de rompre le contrat de travail, avec effet immédiat, moyennant le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis légale, correspondant à 13 mois et 13 semaines de rémunération, (pièce n°A.3 du dossier de la défenderesse). Le formulaire C.4 de fin d'occupation mentionne comme motif précis du chômage : « Réorganisation – suppression de la flotte B777 ».

Par courrier recommandé du 14 mars 2017, Monsieur B demande à la défenderesse les motifs de son licenciement, (pièce n°C.1 du dossier de la défenderesse).

Par courrier du 27 mars 2017, le conseil de Monsieur B conteste le licenciement de son client, (pièce 6 du dossier du demandeur).

Par courrier recommandé du 12 avril 2017, la défenderesse communique à Monsieur B' les motifs de son licenciement, notamment :

« (...) Par la présente lettre, nous vous confirmons les motifs de votre licenciement, lesquels vous ont été expliqués à plusieurs reprises pendant la période qui a précédé votre licenciement.

1.

Vous êtes entré en service de la société le 2 septembre 2001.

Après plusieurs promotions, vous avez été promu le 9 juin 2015, à la fonction de « Cruise relief Pilot » « Wide Body » pour le secteur B777.

2.

Le 4 octobre 2016, une communication a été faite à l'ensemble des pilotes occupés sur le secteur du B777, pour les informer que ce type d'avion allait disparaître de la flotte de la société.

Par conséquence, la Société a respecté ses engagements pris dans la CCT de l'entreprise du 17 décembre 2015 relative au maintien de l'emploi et a fait des efforts afin de reclasser les pilotes concernés dans un autre secteur.

3.

Le 4 octobre 2016, le choix suivant vous a été présenté :

- *soit accepter le reclassement dans la fonction de « First Officer » sur la flotte B747 ;*
- *soit demeurer temporairement encore dans votre fonction jusqu'à la fin des opérations.*

Comme vous n'avez pas accepté la fonction proposée, vous avez continué à exercer votre fonction.

4.

Par un courrier du 6 février 2017, vous avez été invité, une deuxième fois, à faire un choix pour un reclassement au sein de notre société. Vous aviez la possibilité de communiquer à la société vos préférences pour plusieurs alternatives :

- un transfert sur le secteur Short Haul B737
- un transfert sur le secteur Short Haul B757
- un transfert sur le secteur Short Haul B747
- un licenciement.

Bien qu'une réponse avait été demandée pour le 10 février 2017, vous avez omis à communiquer vos préférences.

5.

*Après un échange de plusieurs emails à ce sujet, dans lesquels la Société vous a offert encore la possibilité d'être réaffecté, bien que vous aviez exprimé le refus d'être reclassé et bien que le délai de réponse avait déjà expiré, vous avez écrit le 6 mars 2017 le message suivant :
« j'ai pris bonne note des propositions de reclassement, mais qui modifient fondamentalement mes conditions de travail, aussi bien sur ma fonction que sur mon salaire. Je n'accepte pas cette situation et je comprends que la compagnie va procéder à mon licenciement. »*

6.

Étant donné que le type d'avion sur lequel vous étiez occupé n'est plus présent dans la flotte de la Société, un reclassement sur un autre avion au sein de la Société vous a été proposé.

Vous avez refusé les différentes propositions de reclassement qui vous ont été faites.

Conformément aux dispositions de (la) CCT relative au maintien de l'emploi, la Société a dès lors pris la décision (de) procéder à votre licenciement le 10 mars 2017 », (pièce 7 du dossier du demandeur).

Par courrier du 18 avril 2017, la demanderesse répond au conseil de Monsieur B qu'il ne sera pas fait droit aux demandes émises pour ce dernier dans son courrier du 27 mars 2017, (pièce n°C.4 du dossier d'ASL). S'ensuit alors un échange de courriers entre conseils au terme duquel ASL et Monsieur B maintiennent, chacun, leur position. (pièces n°C.4, C.5 et C.6 du dossier de la défenderesse).

Le 8 mars 2018, soit dans l'année de la rupture du contrat, la présente procédure est introduite. Elle est recevable, (article 15 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail).

4) DISCUSSION

a) arriérés de salaire et sursalaire pour les séjours à l'étranger

Le demandeur sollicite la condamnation d'ASL au paiement d'un montant provisionnel d'un euro au titre d'arriérés de rémunération pour le temps de travail constitué par les séjours professionnels qu'il a effectués à l'étranger, à majorer des intérêts.

Monsieur B prétend que toute la période durant laquelle un pilote séjourne à l'étranger, indépendamment du fait qu'il soit en train d'opérer un vol ou non, constitue du temps de travail, sur base des arguments suivants :

- Les « *per diem* », c'est-à-dire des indemnités forfaitaires de séjour, constituent une rémunération déguisée. Selon Monsieur B , le caractère rémunérateur des « *per diem* » démontre que le temps passé à l'étranger constituait du temps de travail ;

- Selon la jurisprudence en matière d'accidents du travail, l'accident survenu à un travailleur au cours d'un déplacement est en principe un accident de travail ;
- Selon la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le temps de travail s'entend comme le « temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur » ;

Le conseil de Monsieur B cite en termes de conclusions le droit européen, spécialement l'article 2, 1° de la directive 2003/88/CE :

(...)

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

1. *"temps de travail": toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;*
(...) »

Il cite également un arrêt de la C.J.U.E. C-518/15 du 21.02.2018, (Ville de Nivelles c. Matzak, www.curia.eu), qui enseigne :

« (...). Par sa quatrième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que le temps de garde qu'un travailleur passe à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités, doit être considéré comme « temps de travail ».

54 À cet égard, il convient de rappeler que la Cour a déjà eu l'occasion de se prononcer sur la question de la qualification du temps de garde comme « temps de travail » ou « période de repos », effectué par des travailleurs tombant dans le champ d'application de la directive 2003/88.

55 Dans ce contexte, la Cour a précisé, tout d'abord, que les notions de « temps de travail » et de « période de repos » sont exclusives l'une de l'autre (voir, en ce sens, arrêts du 3 octobre 2000, *Simap*, C 303/98, EU:C:2000:528, point 47, ainsi que du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C 266/14, EU:C:2015:578, point 26 et jurisprudence citée). Ainsi, il convient de constater que, dans l'état actuel du droit de l'Union, le temps de garde passé par un travailleur dans le cadre de ses activités déployées pour son employeur doit être qualifié soit de « temps de travail », soit de « période de repos ».

56 Par ailleurs, parmi les éléments caractéristiques de la notion de « temps de travail », au sens de l'article 2 de la directive 2003/88, ne figurent pas l'intensité du travail accompli par le salarié ou le rendement de ce dernier (arrêt du 1er décembre 2005, *Dellas e.a.*, C 14/04, EU:C:2005:728, point 43)

57 Il a été jugé, ensuite, que la présence physique et la disponibilité du travailleur sur le lieu de travail, pendant la période de garde, en vue de la prestation de ses services professionnels, doit être considérée comme relevant de l'exercice de ses fonctions, même si l'activité effectivement déployée varie selon les circonstances (voir, en ce sens, arrêt du 3 octobre 2000, *Simap*, C 303/98, EU:C:2000:528, point 48).

58 En effet, exclure de la notion de « temps de travail » la période de garde selon le régime de présence physique sur le lieu de travail reviendrait à remettre en cause l'objectif de la directive 2003/88 qui est d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs, en les faisant bénéficier de périodes minimales de repos et de périodes de pause adéquates (voir, en ce sens, arrêt du 3 octobre 2000, *Simap*, C 303/98, EU:C:2000:528, point 49).

59 En outre, il ressort de la jurisprudence de la Cour que le facteur déterminant pour la qualification de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin. En effet, il y a lieu de considérer ces obligations, qui mettent les travailleurs concernés dans l'impossibilité de choisir leur lieu de séjour pendant les périodes de garde, comme relevant de l'exercice de leurs fonctions (voir, en ce sens, arrêt du 9

septembre 2003, Jaeger, C 151/02, EU:C:2003:437, point 63, ainsi que ordonnance du 4 mars 2011, Grigore, C 258/10, non publiée, EU:C:2011:122, point 53 et jurisprudence citée).

60 Il convient de relever, enfin, qu'il en va différemment de la situation dans laquelle le travailleur effectue une garde selon le système d'astreinte qui veut qu'il soit accessible en permanence sans pour autant être obligé d'être présent sur le lieu de travail. En effet, même s'il est à la disposition de son employeur dans la mesure où il doit pouvoir être joint, dans cette situation, le travailleur peut gérer son temps avec moins de contraintes et se consacrer à ses propres intérêts. Dans ces conditions, seul le temps lié à la prestation effective de services doit être considéré comme « temps de travail » au sens de la directive 2003/88 (voir, en ce sens, arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger, C 151/02, EU:C:2003:437, point 65 et jurisprudence citée).

61 Dans l'affaire au principal, selon les informations dont dispose la Cour et que la juridiction de renvoi est appelée à vérifier, M. Matzak ne devait pas uniquement être joignable durant ses temps de garde. Il était, d'une part, obligé de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes et, d'autre part, contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur. Toutefois, ce lieu était le domicile de M. Matzak et non pas, comme dans les affaires qui ont donné lieu à la jurisprudence citée aux points 57 à 59 du présent arrêt, son lieu de travail.

62 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, selon la jurisprudence de la Cour, les notions de « temps de travail » et de « période de repos », au sens de la directive 2003/88, constituent des notions du droit de l'Union qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de cette directive, visant à établir des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs (arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C 266/14, EU:C:2015:578, point 27).

63 Or, l'obligation de rester physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur ainsi que la contrainte découlant, d'un point de vue géographique et temporel, de la nécessité de rejoindre le lieu de travail dans un délai de 8 minutes, sont de nature à limiter de manière objective les possibilités qu'un travailleur se trouvant dans la condition de M. Matzak a pour se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux.

64 Au regard de telles contraintes, la situation de M. Matzak se distingue de celle d'un travailleur qui doit, durant son service de garde, simplement être à la disposition de son employeur afin que ce dernier puisse le joindre.

65 Dans ces conditions, il convient d'interpréter la notion de « temps de travail », prévue à l'article 2 de la directive 2003/88, dans le sens qu'elle s'applique à une situation dans laquelle un travailleur se trouve contraint de passer la période de garde à son domicile, de s'y tenir à la disposition de son employeur et de pouvoir rejoindre son lieu de travail dans un délai de 8 minutes.

Le demandeur soutient qu'il a encore droit à la rémunération ordinaire, ainsi qu'aux sursalaires pour le temps de travail constitué par les séjours à l'étranger.

La défenderesse conteste formellement les prétentions de Monsieur BI

- Le paiement des « *per diem* » ne démontre en rien que Monsieur BI a presté des heures supplémentaires ;
- L'interprétation jurisprudentielle du concept « en cours de l'exécution du contrat » en matière d'accidents de travail, ne peut être appliquée en matière de durée de travail ;
- La référence à la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'est pas pertinente, étant donné que les pilotes sont exclus de son champ d'application.

La défenderesse estime que Monsieur BI ne démontre pas qu'il a dû prêter des heures supplémentaires et n'a pas droit à des arriérés de salaire et/ou de sursalaire.

Comme le conseil de la défenderesse le rappelle en termes de conclusions, le paiement des « *per diem* » doit couvrir des frais de séjours importants exposés par les pilotes lorsqu'ils séjournent à l'étranger. Le remboursement de ces frais professionnels se fait via une indemnité forfaitaire, dont

le montant varie en fonction des prestations effectives du pilote. Les montants versés au demandeur, (voir les fiches de paie – pièces 15 du dossier du demandeur) ont été de :

- 907,76 € en décembre 2016
- 513,17 € en novembre 2016
- 1.386,21 € en octobre 2016
- 989,66 € en septembre 2016
- 212,45 € en août 2016
- 571,76 € en juillet 2016
- 571,20 € en juin 2016
- 1.010,36 € en mai 2016
- 1.041,81 € en avril 2016
- 1.325,31 € en mars 2016
- 946,12 € en février 2016
- 1.145,13 € en janvier 2016
- Total 3.591,35 € pour 2016

Toutefois, le tribunal constate tout comme le conseil du demandeur que le paiement de « *per diem* » constitue en réalité de la rémunération déguisée, payée en contrepartie du temps de travail passé à l'étranger. En effet, l'intégralité des frais de séjours à l'étranger sont couverts par divers remboursements de frais ou « *expense report* » (hôtels, taxis, restaurants, entretien de l'uniforme, etc.). Contrairement aux vaines explications des conseils de la défenderesse, les « *per diem* » ne couvrent donc rien et ne peuvent constituer qu'un salaire versé au pilote qui attend à l'étranger son vol de retour. Il doit en être tenu compte en vue du calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

La demande de Monsieur B relative aux arriérés de rémunération pour le temps de travail constitué par les séjours professionnels à l'étranger est fondée. Toutefois, il ne fixe pas le montant de sa demande qu'il maintient à 1 euro provisionnel. Aucun calcul n'est proposé. Il lui appartient pourtant sur pied de l'article 870 du code judiciaire de faire la preuve de ses heures supplémentaires en vue d'obtenir un sursalaire.

La partie défenderesse développe en page 25 de ses conclusions une position crédible quant à la prise en compte des « *per diem* » dans l'indemnité compensatoire de préavis, (voir ci-dessous).

Le tribunal n'examinera pas la demande subsidiaire du demandeur, soit interroger la Cour de justice de l'Union Européenne sur de la manière suivante : « *La directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail fait-elle obstacle à ce que le temps de séjour à l'étranger passé entre deux vols par un pilote de ligne soit considéré comme du temps de travail lorsque, bien qu'il ne soit pas censé fournir de prestations durant ce séjour, le pilote est obligé d'obéir aux instructions de la compagnie est susceptible de lui donner durant ce temps ?* »

Ce poste est fondé quant au fait de considérer que les indemnités versées au demandeur sous la qualification « *per diem* » sont de la rémunération et pas des remboursements de frais. Il en sera tenu compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis

Relativement à un éventuel sursalaire dû pour le temps passé à l'étranger entre deux vols, le demandeur qui a la charge de la preuve et malgré la mise en état judiciaire d'un an, ne tente pas de démontrer qu'il a effectivement droit à des heures supplémentaires. Cette demande est non fondée.

b) Quant au solde d'indemnité compensatoire de préavis après intégration des « per diem »

L'article 39 de loi sur le contrat de travail prescrit :

§ 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions [...] de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.

Pour les travailleurs payés au forfait, la détermination de la rémunération hebdomadaire pour calculer l'indemnité de congé s'obtient en multipliant la rémunération mensuelle par trois et en la divisant par treize.

§ 2. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période d'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail visée à l'article 31/1, on entend par "rémunération en cours" au sens du paragraphe 1er, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas, en accord avec l'employeur, adapté ses prestations.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

L'indemnité compensatoire de préavis du demandeur a été calculée et payée sur base de (pièce C.4 du dossier d'ASL) :

- Salaire mensuel de 8.498,92 x 12	101.987,04 €
- Prime de fin d'année 8.498,92 x 1	8.498,92 €
- Double pécule de vacances 8.498,92 x 0,92	7.819,01 €
- Rémunération variable + pécule de vacances 515,38 x 1,1567	596,14 €
- Prime d'assurance groupe 286,76 x 12	3.441,12 €
- Prime d'assurance hospitalisation 293,00 x 12	3.516,00 €
- Salaire annuel (brut)	125.858,23 €
- Salaire mensuel (brut)	10.488,19 €
- Salaire hebdomadaire (brut)	2.420,35 €
- 13 mois	136.346,41 €
- 13 semaines	31.464,56 €
- 4 semaines à déduire	9.681,40 €
- Indemnité payée (montant brut)	158.129,57 €

Le tribunal, à défaut de fixation par Monsieur B du montant réclamé quant à l'intégration des indemnités « per diem » suit la position subsidiaire d'A.S.L., (page 25 des conclusions).

La défenderesse de manière plus crédible que dans sa position principale explique que jusqu'à l'année 2013, les indemnités de séjour à l'étranger payées aux pilotes étaient déterminées selon un régime inspiré par montants forfaitaires acceptés par les administrations fiscales et l'ONSS pour les voyages de service à l'étranger.

Elle indique que le régime des « per diem », a déjà, à plusieurs reprises, fait l'objet d'examen par les autorités fiscales dans le passé et était accepté. Toutefois, lors d'un contrôle fiscal et social en cours de l'année 2016, le fisc a rejeté ce système appliqué au sein de l'entreprise et a requalifié 19% des montants payés à titre d'indemnités de frais en rémunération. Ce pourcentage correspond au double usage entre l'indemnité relative aux frais de séjour et les repas inclus dans la facture de l'hôtel et les frais de taxis. Le 24 juillet 2018, la défenderesse indique avoir obtenu

un nouveau *ruling* fiscal, avec effet rétroactif jusqu'au 1er janvier 2017. Selon ce *ruling*, le montant de l'indemnité «*per diem* » est désormais déterminé en fonction du temps passé au sol à l'étranger.

La défenderesse estime que pendant les 12 mois qui précèdent le licenciement de Monsieur B soit la période d'avril 2016 jusque mars 2017, elle a payé à Monsieur B un montant total de 10.825,70 € net à titre de remboursement forfaitaire de frais. Par analogie à la régularisation fiscale et sociale qui a été effectuée pour les années 2013, 2014 et 2015, au maximum 19% de ce montant, soit un montant de 2.057 €, peut être intégré dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire à allouer au demandeur peut donc être fixé à un montant annuel brut de 2.057 €.

Comme admis par la défenderesse, le salaire annuel du demandeur fixé pour le calcul de son indemnité compensatoire de préavis était de 125.858,23 €. Si l'on y ajoute 2.057 €, le montant annuel brut du salaire du demandeur est de 127.915,23 €. Le complément d'indemnité compensatoire de préavis peut être fixé à :

- 13 mois		138.574,83
- <u>13 semaines, (2.459,90 x 13)</u>		<u>31.978,80</u>
- Total		170.553,73
- montant déjà payé	-	158.129,57
- 4 semaines à déduire	-	9.681,40
- solde restant dû		2.742,76 €

Ce poste est fondé à concurrence du montant brut de 2.742,76 €.

c) Quant à l'indemnité de stabilité d'emploi en vertu d'une C.C.T. d'entreprise

Monsieur B soutient qu'ASL n'aurait pas respecté la C.C.T. du 17 décembre 2015 relative au maintien de l'emploi. Il postule à son profit le paiement de l'indemnité extralégale prévue par l'article 6 de cette C.C.T., soit un montant de 125.858,28 € provisionnels.

Comme rappelé ci-dessus, la C.C.T. a été négociée avec les partenaires sociaux, sur la base d'un Protocole d'accord conclu le 9 décembre 2016.

La CCT du 17 décembre 2015 relative au maintien de l'emploi (pièce n°B.1 du dossier de la défenderesse) a notamment pour objet de :

« (...) définir les conditions de reclassement des pilotes dans le cas où un ou plusieurs avions devaient être retirés des opérations de la Société, ainsi que les conditions de reclassement des travailleurs dans le cas où leur fonction devait être supprimée, en raison de la cession de la Société à un tiers suite au rachat de TNT EXPRESS par FEDEX ».

L'article 4 de cette CCT intitulé « *reclassement des pilotes* » met en œuvre cet objectif et dispose que :

« § 1 Dans l'hypothèse du retrait d'un ou de plusieurs avions des opérations de la Société, en raison de la cession de la Société à un tiers suite au rachat de TNT EXPRESS par FEDEX, la Société s'engage à faire de son mieux pour reclasser, sur le reste de sa flotte, les Pilotes ayant perdu leur outil de travail. »

Comme relevé par la défenderesse, il s'agit là d'une obligation de moyen. D'autres impératifs auxquels ASL était tenue, devaient aussi être pris en compte, par exemple le respect de la

procédure normale de promotion interne pour les autres pilotes, non affectés à la flotte concernée par le retrait ou la suppression.

Le texte de l'article 4 prescrit également :

§3 Dans l'hypothèse où des postes de remplacement sont disponibles sur plusieurs autres flottes, les Pilotes ayant la plus grande ancienneté dans l'entreprise (...) auront priorité pour choisir leur nouvelle flotte d'affectation. (...) »

En vue de favoriser le reclassement des pilotes, ASL devait être en mesure d'écarter les règles strictes du processus de promotion des pilotes.

L'article 4§8 de la CCT stipule qu'un transfert vers une autre flotte ne donnera lieu à aucun critère économique, tel que défini dans la procédure normale de promotion interne.

Les partenaires sociaux auraient toutefois explicitement choisi de maintenir les règles applicables en matière de priorité basées sur l'ancienneté, contenues dans le processus normal de promotion, sauf dans certains cas de figure :

L'article 4, § 5, de la CCT prévoit que :

« Un transfert sur une autre flotte suite au retrait d'un ou de plusieurs avions des opérations de la Société, (...), ne donnera pas lieu à un changement de fonction (passage de First Officer » à « Captain », ou inversement), sauf en suivant la procédure normale de promotion interne (...) ».

L'article 4, § 6, de la CCT prévoit que :

« Le transfert d'un pilote d'un avion du secteur moyen-courrier vers un avion du secteur long-courrier doit respecter la procédure normale de promotion interne (...) »

Afin de pallier l'éventuel impact salarial négatif lié au reclassement sur une autre flotte, l'article 4§7 de la CCT prévoit le maintien du niveau salarial du pilote reclassé pendant un an.

L'article 6 de la C.C.T. prescrit :

« En cas de licenciement d'un travailleur (et donc en ce compris les Pilotes) (...), la Société lui versera, en sus de l'indemnité légale, une indemnité extralégale équivalente à un mois de rémunération fixe brute par année complète d'ancienneté dans la Société, avec un minimum de 3 mois et un maximum de 12 mois.

Cette indemnité ne sera pas due :

(...)

- *Si le licenciement fait suite au refus d'un pilote d'être transférée sur une autre flotte de la société conformément à l'article 4 de la présente CCT ».*

En l'espèce, il faut rappeler que le demandeur était occupé avant la cession de TNT en qualité de pilote sur des Boeings 777, (fonction b777 *cruise relief captain* - pièces 2 et 3 du dossier du demandeur). Ces avions ont disparu de la flotte d'ASL postérieurement à la cession et ont été rapatriés aux Etats-Unis par FEDEX. L'article 4 § 1 de la C.C.T. invoquée par le demandeur à son profit augurait de ce problème. Le tribunal estime peu crédible les explications des conseils d'A.S.L. lorsqu'ils soutiennent qu'au moment de la rédaction C.C.T. il n'était pas du tout décidé du transfert des trois Boeings 777 dont T.N.T. était propriétaire vers les Etats-Unis.

Le demandeur a vu son poste de travail disparaître, (Cruise Relief Pilot B777). L'article 4 § 5 de la C.C.T. s'applique dès lors à son cas : *« un transfert sur une autre flotte suite au retrait d'un ou de plusieurs avions des opérations de la Société, (...), ne donnera pas lieu à un changement de fonction (passage de First Officer » à « Captain », ou inversement), sauf en suivant la procédure normale de promotion interne (...) »*

En termes de conclusions, les conseils d'A.S.L. dressent deux tableaux qui selon eux résument les modalités de reclassement convenues avec les partenaires sociaux, (conclusions p.29). Le tribunal estime que ces tableaux sont purement unilatéraux. Ils ne constituent nullement une annexe à la C.C.T. litigieuse. Il ne peut être tiré aucun enseignement de ces tableaux.

Par contre, l'article 4 § 9 de la C.C.T. prévoit qu'en cas de refus de reclassement, le pilote est licencié conformément aux dispositions légales en vigueur. En cas d'un licenciement et seulement en l'absence de proposition par ASL d'une solution de reclassement sur une autre flotte, une indemnité complémentaire est due (article 6 de la CCT du 17 décembre 2015).

Le nœud du présent litige est par conséquent d'estimer si oui ou non le demandeur, en parfaite connaissance de cause, a refusé d'être reclassé au regard de réelles propositions en ce sens émises par ASL. Les échanges de courriels entre parties dans les semaines antérieures au licenciement permettent de constater que :

- Le 4 octobre 2016, soit 10 mois après la signature de la C.C.T. d'entreprise, il est annoncé aux pilotes que les avions B777 disparaissent de la flotte d'A.S.L. et par voie de conséquence le poste de travail du demandeur. Par contre, contrairement à ce que tente de faire croire ASL, si un choix a été demandé au demandeur dès le 4 octobre, c'est en l'absence du moindre délai, (*as soon as possible*).
- Un courriel rédigé par le demandeur le 13.02.2017 indique que des propositions de reclassement ont été faites au demandeur sur des avions B737 ou B757. Un courrier lui aurait été adressé le 6 février 2017. Ce dernier n'est pas produit par les parties. Ces postes engendraient une baisse de rémunération dans le chef du demandeur. Il résulte du même courriel que le seul poste équivalent à celui perdu par le demandeur était celui de « *cruise relief pilot* » sur un avion de type B747.
- Il n'a pas été répondu de suite au demandeur qui a dû rappeler son courriel du 13 février 2017 le 28 février 2017. Le 1^{er} mars 2017, Madame M responsable des ressources humaines répond que : « *A l'heure actuelle, la compagnie ne peut s'engager à vous proposer une place de Cruise.*
La fonction disponible est celle de FO 747.
Suite à la fin des activités du B777, l'entreprise a décidé de reclasser ses pilotes (avec les conditions prévues dans la CCT) au lieu de procéder à leurs licenciements. Si vous acceptez d'exercer la fonction de first officer B747, vous aurez un salaire de FO 747.
Au vu des informations, pourriez – vous me communiquer votre réponse pour ce soir au plus tard , Sachant que l'accord prévoyait une réponse pour hier soir au plus tard. (...) »
- Le 3 mars 2017, le demandeur, toujours par courriel répond à Madame M qu'il ne peut accepter la modification unilatérale de son contrat de travail et qu'il souhaite connaître les intentions de la compagnie à son encontre. En outre, il rappelle qu'il n'a pas été répondu à ses questions contenues dans son courriel du 13 février rappelé le 28 février 2017.
- Le même jour, Mademoiselle Emilie B répond au demandeur que suite au congé de Madame M , il lui sera répondu à ses questions dès le lundi 6 mars.
- Le 6 mars 2017, Monsieur Yvan B adresse un long courriel circonstancié au demandeur. Monsieur E rappelle les antécédents de la négociation. Il prend acte de ce que le demandeur n'accepte pas la modification unilatérale de ses fonctions, donc un transfert vers une autre flotte que la B777. Il précise qu'une convention de rupture va être proposée au demandeur.
- Finalement le demandeur est licencié le 10 mars 2017, (pièce A.3 du dossier de la défenderesse).

L'article 4§5 de la CCT, invoqué par Monsieur E

à l'appui de sa thèse, prévoit que le

reclassement ne pouvait donner lieu à un changement de fonction. Cet article stipule cependant qu'un tel changement reste envisageable « en suivant la procédure normale de promotion interne ». Il est dès lors incorrect de prétendre que le reclassement dans une autre fonction ne pouvait être envisagé dans le cadre de l'article 4 de la CCT du 17 décembre 2015. Le tribunal souligne que la procédure normale de promotion interne n'est pas détaillée. A la lecture de l'article 4 § 3, il semble que l'ancienneté dans l'entreprise était le critère primordial pour respecter la procédure de promotion interne. Le tribunal rappelle que le demandeur avait une ancienneté de 16 ans dans l'entreprise. Rien n'est détaillé quant à cette procédure normale de promotion interne, critère qui semble avoir été ajouté au texte clair de l'article 4 § 5 pour permettre une « *souape de sécurité* » à ASL.

Les négociations entre parties quant au reclassement du demandeur après la disparition de la flotte 777 ne permettent pas de prendre une décision définitive quant à l'octroi de l'indemnité de stabilité d'emploi.

Par contre, les différentes annonces d'emploi publiées par la défenderesse dans les semaines suivant le licenciement démontre qu'ASL n'a pas négocié en toute bonne foi avec le demandeur. En effet, la seule fonction équivalente à celle du demandeur, perdue avec la disparition des B777, était « *cruise relief captains B747* ». Comment ASL ne pouvait-il pas garantir début mars 2017 que le demandeur pouvait être reclassé en « *cruise relief captains B747* » alors même que quelques semaines plus tard une annonce pour recruter trois « *cruise relief captains B747* » était publiée. Cette annonce a été republiée début 2019 cette fois pour quatre postes de « *cruise relief captains B747* ».

La défenderesse reconnaît en termes de conclusions des appels aux candidatures relatifs à 3 positions vacantes de « *Cruise Relief Pilots B747-400* » en mai 2017, 4 positions vacantes de « *Cruise Relief Pilots B747-400* » en août 2018 et 4 positions vacantes de « *Cruise Relief Pilots B747-400* » en février 2019.

La défenderesse soutient que ces publications doivent être replacées dans leur contexte :

- Les annonces des recrutements sont de loin postérieures au licenciement de Monsieur B intervenu le 10 mars 2017, dès lors qu'elles renvoient à la convention collective d'entreprise conclue le 24 mai 2017, soit plus de deux mois après le licenciement de Monsieur B.
- La première annonce permettait aux pilotes exerçant déjà la fonction de « *First Officer* » sur B747 de déposer leur candidature avant le 26 juillet 2017, afin d'effectuer, s'ils étaient sélectionnés, une formation débutant avant le 31 décembre 2017, c'est à dire plus de 9 mois après le licenciement de Monsieur B.
- La deuxième annonce permettait aux pilotes exerçant déjà la fonction de « *First Officer* » sur B747 de déposer leur candidature avant le 25 août 2018, afin d'effectuer, s'ils étaient sélectionnés, une formation débutant entre le mois d'octobre 2018 et le 28 février 2019, c'est à dire plus de 18 mois après le licenciement de Monsieur B.
- La troisième annonce permettait aux pilotes exerçant déjà la fonction de « *First Officer* » sur B747 de déposer leur candidature avant le 6 janvier 2019, afin d'effectuer, s'ils étaient sélectionnés, une formation débutant entre le mois de février 2019 et le 30 juin 2019, c'est à dire plus de 24 mois après le licenciement de Monsieur B.

La défenderesse indique également en termes de conclusions « *si Monsieur E avait toutefois accepté son reclassement dans la fonction de Co-pilote (First Officer) sur le B747, il aurait pu postuler pour ces missions de « Cruise Relief Pilot » et ainsi débiter une telle mission avant la fin de la période de garantie salariale. En refusant un reclassement, Monsieur B a donc lui-même invalidé ses propres.* »

Le tribunal ne peut suivre la défenderesse. En effet, le code civil :

Art. 1134. Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

*Elles doivent être exécutées de **bonne foi**.*

Art. 1135. Les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature.

Le code civil s'applique au contrat de travail et ce, même si ce dernier fait l'objet d'une législation impérative spécifique, (loi du 3 juillet 1978). Comment croire que la défenderesse a négocié en toute bonne foi avec le demandeur au moment de son reclassement. Pourquoi ne pas avoir écrit noir sur blanc que des postes de « *Cruise Relief Pilots B747-400* » allaient s'ouvrir au demandeur dans les deux mois ?

Le tribunal ne peut pas croire que la défenderesse ne pouvait pas donner cette information au demandeur fin février début mars 2017 et ce, au vu de la chronologie du dossier qui s'étend sur deux ans et demi, (cession de TNT en 2015, négociation et conclusion d'une C.C.T. en décembre 2015, disparition programmée au profit de FEDEX de la flotte 777, négociations avec le demandeur début 2017, etc.).

Si cet élément avait été porté à la connaissance du demandeur, il est vraisemblable que ce dernier n'aurait pas refusé l'offre de reclassement qui lui permettait de conserver son salaire pendant un an, postuler deux mois plus tard au poste de « *Cruise Relief Pilots B747-400* » dont les ressources humaines de la défenderesse soutenait que ce poste n'était pas ouvert en février 2017. Pourtant, étrangement, ce poste était ouvert deux mois plus tard !

Au vu de ces considérations, la demande d'octroi d'une indemnité extralégale prévue par l'article 6 de cette C.C.T. du 17 décembre 2017 pour un montant définitif de 127.915,23 € est fondée. Le montant est rectifié après intégration des « *per diem* » de manière conforme au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, (voir ci-dessus).

d) quant à l'indemnité de 17 semaines pour licenciement manifestement déraisonnable

Cette demande ne sera pas examinée au vu de l'octroi de l'indemnité extralégale prévue par l'article 6 de la C.C.T. d'entreprise du 17 décembre 2017. Le cumul n'est pas possible.

La CCT n°109 « *ne s'applique pas (...) 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* », (article 2 § 3 de la C.C.T. 109).

e) quant à la demande de paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif

Le tribunal reprend à son compte l'argumentation de la défenderesse quant à ce poste de demande.

Monsieur B postule la condamnation d'ASL à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable prévue par la CCT n°109 et, en même temps, à des dommages et intérêts pour licenciement abusif. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne peut toutefois pas être cumulée avec des dommages et intérêts.

La Cour du travail de Liège, division Namur, dans un arrêt du 26 février 2018, (R.G. 2016/AN/178 – inédit), se fondant sur la doctrine enseigne :

« Le libellé du commentaire de l'article 9 de la CCT n°109 semble donc clair en ce que le travailleur doit faire un choix quant au fondement de sa demande : soit sur la base de la CCT n°109, soit sur la base civiliste de l'abus de droit, mais ne peut cumuler les deux types de demandes. »

Le demandeur a opté pour la C.C.T. 109 qui ne peut être cumulée avec une C.C.T. particulière. La demande de dommage et intérêts sur pied du caractère abusif du licenciement n'est pas fondée.

f) Quant à la demande de paiement de toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles

Monsieur E postule la condamnation de la défenderesse au paiement d'un euro provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts.

Cette demande n'est nullement justifiée ou chiffrée alors même que le présent litige a fait l'objet d'une longue mise en état, soit un calendrier de mise en état amiable dressé le 8.05.2018 en vue de l'audience du 24.04.2019.

Cette demande est non fondée.

g) Quant à la demande de délivrance des documents sociaux corrigés sous peine d'astreinte

Monsieur B demande que la défenderesse lui adresse les documents sociaux corrigés, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour et par document, prenant cours le jour de la signification du jugement à intervenir jusqu'à ce que tous les documents soient délivrés.

Le certificat de chômage (C4) ainsi que l'ensemble des documents sociaux du demandeur ont été émis. Le demandeur a, du reste, confirmé qu'il a reçu ses documents sociaux de sortie.

Ce poste est non fondé.

h) Quant à la demande d'exécution provisoire du jugement à intervenir, sans caution ni cantonnement

Le code judiciaire prescrit :

Art. 1397. Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires.

Art. 1398. L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement.

A.S.L. demande que l'exécution provisoire du jugement soit écartée, par application de l'article 1397 du Code judiciaire. La défenderesse estime qu'il n'y a aucune raison de croire qu'elle ne serait

pas en mesure de payer toute somme à laquelle elle serait condamnée, au terme d'une éventuelle procédure d'appel. Elle soutient que ce n'est pas le cas dans le chef du demandeur et ce, en cas d'exécution provisoire du jugement à intervenir

À titre subsidiaire sur ce point, ASL demande expressément à être autorisée à cantonner, en principal et intérêts, les sommes auxquelles elle serait condamnée, le cantonnement étant un droit du débiteur. Ces sommes pourraient être cantonnées à la Caisse des dépôts et consignations.

Le tribunal estime cette possibilité de cantonnement fondée.

i) Dépens

Le montant de base pour un litige entre 100.000 et 250.000 € est de 6.000 €, soit le montant liquidé par le conseil du demandeur.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant publiquement et contradictoirement.

Dit l'action recevable et partiellement fondée.

Condamne la défenderesse à payer au demandeur :

- Un complément d'indemnité compensatoire de préavis de 2.742,76 € en brut,
- Une indemnité extralégale prévue par l'article 6 de cette C.C.T. du 17 décembre 2017 pour un montant brut définitif de 127.915,23 €.

Majore ces sommes des intérêts moratoires à dater du 10 mars 2017 et des intérêts judiciaires.

Déboute demandeur de ses autres réclamations.

CONDAMNE la défenderesse aux dépens, soit l'indemnité de procédure de base pour une affaire comprise entre 100.000 € et 250.000 €, soit 6.000 € ainsi qu'à la contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de 2ème ligne liquidée à la somme de 20,00 € (art. 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tout recours, sous réserve d'un cantonnement conforme au code judiciaire.

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Laurent SACRE,	Juge président la chambre
Myriam DJELIL,	Juge social à titre d'employeur
Giuseppina BELLOMI,	Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

Le MERCREDI VINGT-DEUX MAI DEUX MILLE DIX-NEUF

par L. SACRE, Président de la chambre,
assisté de C. FAUVILLE, Greffier délégué,

Le Greffier,

Le Président,