

Répertoire n° : 2013166

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DIVISION LIEGE

2^{ème} Chambre

Jugement du 2 novembre 2020

R.G. n° 19/1782/A

EN CAUSE DE :

Monsieur B/

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assistée de Maître Pierre HENRY, avocat à 4800 VERVIERS, rue du Palais, 64.

CONTRE :

La S.A. WIENERBERGER, dont le siège social est établi à 8500 COURTRAI, Kapel ter Bede, 121, BCE n° 0448.850.870,

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Myriem AHDACH loco Maître Dieter DEJONGHE, avocat à 8500 COURTRAI, Brugsesteenweg, 255.

A. PROCEDURE

Vu la législation sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces de la procédure à l'audience de clôture des débats du 5 octobre 2020 et notamment :

- La requête introductive d'instance déposée au greffe le 6 février 2020.
- Vu les conclusions des parties.
- Vu les dossiers des parties.

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à cette même audience.

Vu la non-conciliation des parties.

B. OBJET DE LA DEMANDE

A titre principal, Monsieur B demande que la S.A. WIENERBERGER soit condamnée :

- A lui payer la somme de 35.018,28 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du licenciement, soit le 6 décembre 2018 ;
- A produire le détail du bonus relatif à l'année 2018 lui revenant et à lui payer la somme de 1 € provisionnel à ce titre ;
- Aux intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'aux dépens.

Il demande que le jugement à intervenir soit exécutoire par provision.

A titre subsidiaire, Monsieur B sollicite la tenue d'enquêtes afin d'établir qu'il occupait la fonction de directeur régional des ventes pour la région sud du pays du 29 juin 2018 jusqu'à la date de son licenciement le 6 décembre 2018.

C. LES FAITS

La S.A. WIENERBERGER est active dans la production de briquetiers et de produits céramiques.

Monsieur B a été engagé par la S.A. WIENERBERGER à partir du 1^{er} février 2012 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée d'employé à partir du 1^{er} février 2012 pour exercer la fonction de *Sales manager*.

Il a ensuite occupé la fonction de Directeur régional des ventes pour le secteur de la Région Wallonne (en abrégé Directeur Régional Wallonie), soit un niveau hiérarchique supérieur à celui de *Sales Manager*, à partir du 1^{er} février 2014.

A partir du 8 janvier 2018, les parties ont décidé de commun accord que Monsieur B reprendrait sa fonction initiale de *Sales manager*, la fonction de Directeur régional Wallonie étant désormais exercée par Monsieur Dominique M.

Monsieur M. a toutefois quitté l'entreprise dès le 29 juin 2018.

A partir de cette date, Monsieur B soutient qu'il lui a été demandé de reprendre la fonction de Directeur Régional Wallonie qu'il avait précédemment exercée, le poste de *Sales Manager* n'étant alors plus pourvu. La S.A. WIENERBERGER soutient, quant à elle, qu'elle s'est alors mise à la recherche d'un nouveau Directeur régional Wallonie, que ce poste n'a été pourvu qu'en février 2019 et qu'entretemps, le poste est resté vacant, Monsieur B restant, quant à lui, *Sales Manager*.

Le 6 décembre 2018, alors que Monsieur Bf animait une réunion commerciale dans une salle de conférence du Business Park de Liège Airport, vers 9h30, la Directrice des ressources humaines de la S.A. WIENERBERGER est entrée dans la salle et a demandé à Monsieur B et à deux de ses collaborateurs de la suivre.

Monsieur B fut alors contraint d'interrompre la réunion qu'il dirigeait. Il lui a alors été annoncé par le CEO de la S.A. WIENERBERGER qu'il était mis fin à son contrat de travail avec effet immédiat. Un document intitulé « accord sur la fin du contrat de travail » déjà signé par la Direction, daté du 11 décembre 2018, lui a été présenté. Monsieur B a refusé de le signer.

Les deux collaborateurs de Monsieur B ont également été licenciés le jour même.

Par courrier recommandé daté du 6 décembre 2018, la S.A. WIENERBERGER a confirmé à Monsieur B la rupture de son contrat de travail avec effet immédiat.

Monsieur B a reçu le paiement d'une indemnité de préavis correspondant à 3 mois et 15 semaines.

Par lettre recommandée du 11 décembre 2018, Monsieur B a sollicité la communication des motifs concrets de son licenciement, conformément à la C.C.T. n° 109.

Le C4 qui fut signé le 31 décembre 2018 mentionne à titre de motif du chômage « reorganisatie ».

Par lettre recommandée du 5 février 2019, la S.A. WIENERBERGER a répondu à la demande de Monsieur B dans les termes suivants :

« La raison de votre licenciement est liée à la réorganisation de notre équipe de vente en Wallonie à cause du marché difficile en Wallonie, comme expliqué lors de votre entretien de licenciement.

L'équipe de vente wallonne est trop chère par rapport à notre équipe en Flandre et moins performante. Cela ressort en particulier de ce qui suit : bien que le nombre de visites en Wallonie ait diminué, il a juste augmenté en Flandre. En outre, les ventes de briques murales intérieures et de briques de parement dans la région Sud en 2018 ont considérablement diminué, alors qu'elles ont augmenté considérablement dans les autres régions. Le chiffre d'affaire par conseiller technique dans la zone sud est seulement de la moitié de celui des zones est et ouest. En outre, il ne tient pas compte du fait que le chiffre d'affaires à Bruxelles est compté pour celui de la région Sud, alors que les représentants de la région Est sont engagés dans la vente de projets à Bruxelles.

Nous avons donc décidé de réduire le nombre d'employés de notre équipe de vente wallonne. La digitalisation qui est en cours dans notre société devra rendre les représentants restants plus efficaces.

Après votre décision personnelle de démissionner de votre poste de directeur régional pour la région wallonne, vous avez continué à travailler en tant que Sales Manager. Wienerberger s'est alors mis à la recherche d'un nouveau directeur régional.

Cependant, en raison du déclin du marché wallon, nous sommes obligés de faire rapporter les représentants directement au directeur régional et de supprimer le niveau intermédiaire auquel votre travail se situe. »

Par une lettre de son conseil du 13 février 2019, Monsieur B a contesté ces motifs et a formulé diverses réclamations, dont une indemnité de licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines de 35.018,28 € et le bonus de l'année 2018 *pro rata temporis*.

La S.A. WIENERBERGER a répondu à ce courrier le 5 avril 2019 en maintenant sa position sur ces deux points.

Aucun accord n'a pu être trouvé entre les parties à cet égard en sorte que Monsieur B a introduit la présente procédure.

Les autres points litigieux ont été réglés en sorte qu'il est inutile d'en faire état.

D. RECEVABILITE

La procédure est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

E. ANALYSE DU TRIBUNAL

E.1. Quant au caractère manifestement déraisonnable du licenciement

1. Rappel des principes

1.

En vertu de l'article 8 de la CCT 109,

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal d'effectuer un contrôle en trois temps :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs du licenciement sont démontrés ;
2. Il doit ensuite vérifier s'ils sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
3. Il doit enfin contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un *employeur normal et raisonnable*.

Le commentaire de cet article, au sein de la CCT n° 109 mérite d'être consulté car il précise l'intention commune des partenaires sociaux.

Il précise que :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Il en résulte que le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

Il ne suffit toutefois pas non plus qu'un licenciement soit lié à la conduite ou l'aptitude d'un travailleur ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Encore le motif invoqué doit-il être légitime, valable, raisonnable ¹.

2.

Concernant la charge de la preuve, l'article 10 de la CCT n° 109 prévoit que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

Il en résulte que lorsque l'employeur a communiqué, dans les formes et délais requis, les motifs du licenciement, suite à la demande du travailleur, chaque partie a la charge de prouver ce qu'elle allègue (conformément au principe de droit commun tel que prévu par l'article 870 du Code judiciaire). L'employeur doit donc démontrer la réalité des motifs du licenciement et le lien causal avec celui-ci. Une fois cette preuve faite, il appartient au travailleur de démontrer soit que le licenciement est fondé sur des motifs qui ne sont pas liés à son aptitude ou à sa conduite, ni aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise soit qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de le licencier dans de telles circonstances².

2. Application dans les faits

1.

La S.A. WIENERBERGER soutient que le licenciement de Monsieur B. est justifié par la suppression du poste de *Sales Manager*, laquelle a été décidée en raison du déclin du marché wallon et du manque de rentabilité de l'équipe de vente wallonne qui devait conduire à une réorganisation de celle-ci.

¹ Trib. Trav Liège (division de Dinant), 21 mars 2016, RG n°14/1188/A, inédit, cité par S. GILSON, et F. LAMBINET « *Fifteen shades of CCT 109 les 15 degrés du « manifestement déraisonnable* », in Droits du travail tous azimuts, cup 9/12/2016, p. 350

² Dans le même sens, voy. S. GILSON et Ch. MENIER, « Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 : un imbroglio sans objet ? », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable, 5 ans d'application de la C.C.T. n° 109*, ouvrage collectif sous la direction de Ch.-E. CLESSE, S. GILSON et P. NILLES, Anthemis, 2020, pp. 135-136 et la jurisprudence citée.

La S.A. WIENERBERGER indique plus précisément qu'il a été décidé de supprimer cet échelon intermédiaire que constituait le *Sales Manager* (lequel rapportait au Directeur régional Wallonie) en sorte qu'à l'avenir les représentants rapportent directement au Directeur régional Wallonie.

La S.A. WIENERBERGER soutient que Monsieur B¹ exerçait cette fonction de *Sales Manager* au moment de son licenciement le 6 décembre 2018, alors que Monsieur B¹ soutient, quant à lui, qu'il exerçait alors la fonction de Directeur régional Wallon.

2.

Ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, il n'appartient pas au Tribunal de substituer son pouvoir d'appréciation à celui de la S.A. WIENERBERGER quant aux mesures à prendre relativement au fonctionnement de l'entreprise.

Les pièces produites par la S.A. WIENERBERGER démontrent que les chiffres réalisés au Sud de la Belgique étaient moins importants que les chiffres des autres régions et qu'une diminution a été constatée en tout cas en 2018 par rapport à l'année 2017. Le Tribunal ne peut substituer sa propre analyse de ces chiffres à celle de la S.A. WIENERBERGER, en fonction notamment des arguments, critères et réflexions apportés aux débats par Monsieur B¹.

Seule une appréciation manifestement déraisonnable de la S.A. WIENERBERGER pourrait être sanctionnée, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

En revanche, le Tribunal doit trancher la question du poste occupé par Monsieur B¹ au moment de son licenciement puisque la S.A. WIENERBERGER soutient que le licenciement de Monsieur B¹ est justifié par la suppression du poste de *Sales Manager*.

3.

Il résulte des pièces et des déclarations concordantes des parties que Monsieur B¹ a été engagé en qualité de *Sales Manager* en 2012, qu'il a exercé la fonction de Directeur régional Wallonie à partir de 2014 et qu'il a cessé d'exercer cette fonction pour redevenir *Sales Manager* en janvier 2018 lorsque Monsieur M¹ a été engagé comme Directeur régional Wallonie.

Les parties ne produisent aucune pièce formelle ou contractuelle concernant l'occupation du poste de Directeur régional Wallonie après le départ de Monsieur M¹ le 29 juin 2018.

Monsieur B¹ produit toutefois de nombreuses pièces qui confirment qu'il exerçait la fonction de Directeur régional Wallonie entre juin et décembre 2018.

Ainsi,

- L'attestation de travail signée le 31 décembre 2018 par la S.A. WIENERBERGER mentionne que Monsieur B [] exerçait la fonction de *Verkoopdirecteur*, soit Directeur des ventes.
- Les e-mails envoyés par Monsieur B [] en décembre 2017 mentionnent, en terme de signature, sa fonction de « *Directeur des ventes Wallonie-Bruxelles* » ; dès le mois de janvier 2018, ses e-mails mentionnent une fonction de « *Sales Manager Wallonie-Bruxelles* » alors que de nouveau, postérieurement au départ de Monsieur M. [] , ses e-mails mentionnent la fonction de « *Directeur des ventes Wallonie* » ; le Tribunal relève que deux e-mails du 30 août 2018 et du 13 septembre 2018, reprenant ce titre sous la signature de Monsieur B [] , sont envoyés en copie à Madame C [] , Directrice commerciale.
- La fiche contacts datée du 16 octobre 2018 (pièce n° 24 de Monsieur B [] T) mentionne Monsieur P [] en qualité de Directeur des ventes zone Sud (*Verkoopdirecteur Zone Zuid*). Les données de cette fiche sont confirmées par un organigramme produit par Monsieur B [] en pièce n° 22.
- Au terme d'attestations écrites, quatre représentants qui faisaient partie de l'équipe de Monsieur B [] T confirment qu'il a exercé la fonction de Directeur régional Wallonie notamment de juillet à décembre 2018. Si trois de ces quatre attestations ne sont pas rédigées manuscritement, le Tribunal estime qu'elles présentent une force probante suffisante car elles ne sont pas stéréotypées ; elles sont signées, datées, accompagnées de la copie de la carte d'identité et comprennent les mentions obligatoires requises par le Code Judiciaire. Elles sont du reste précises, concordantes et corroborées par les autres éléments du dossier.
- Monsieur B [] produit deux courriers visant à formaliser une convention annuelle avec de grosses entreprises, qu'il a signés en qualité expresse de « *Directeur des ventes Wallonie* » en octobre et novembre 2018 ; le second est daté du 27 novembre 2018 et est contresigné par la Directrice commerciale, elle-même.

4.

La S.A. WIENERBERGER conteste formellement que Monsieur B [] soit redevenu Directeur régional des ventes après le départ de Monsieur M. [] : fin juin 2018.

Elle n'apporte toutefois pas de contredit utile aux éléments de preuve cités ci-dessus.

Elle produit un e-mail du 15 mai 2018 adressé par la Directrice des ressources humaines à la Directrice commerciale, dans lequel la première confirme que Monsieur M. [] restera en fonction jusqu'au 29 juin 2018, dans lequel elle

s'interroge concernant le timing et le processus concernant la communication interne du départ de Monsieur V et l'annonce en interne de la recherche d'un nouveau directeur régional pour la Wallonie, et dans lequel enfin elle envisage également de publier immédiatement le poste vacant en externe.

La S.A. WIENERBERGER ne produit toutefois pas la réponse de la Directrice commerciale, ni le moindre e-mail ou la moindre note réalisant la communication interne qui était envisagée.

Est seulement produite une offre d'emploi pour le poste de Directeur régional pour la Région de Bruxelles et de Wallonie, qui semble avoir été publiée sur le site de WIENERBERGER. La S.A. WIENERBERGER soutient qu'elle a été publiée dès le mois de mai 2018. Toutefois, aucune date de publication de cette offre d'emploi n'y est mentionnée.

L'organigramme qu'elle produit en pièce n°19 n'est pas probant car, alors qu'il reprend la date d'août 2018 en pied de page, certes il mentionne qu'il n'y aurait aucun directeur de ventes pour le Sud (mention *NN*) mais il ne mentionne pas non plus que Monsieur B serait *Sales Manager* comme elle le soutient.

Monsieur B y est repris au même niveau que les autres représentants, ce qui ne correspond ni aux faits tels qu'ils sont présentés de façon concordante par les parties ni aux pièces (Monsieur B étant toujours positionné à la tête de l'équipe, que ce soit en qualité de *Sales Manager* ou de Directeur des ventes).

Contrairement à ce que soutient la S.A. WIENERBERGER, le Tribunal estime que le fait qu'il n'y ait pas eu de communication interne fin juin 2018 annonçant la reprise de la fonction de Directeur régional Wallonie par Monsieur B n'est pas de nature à démontrer que Monsieur B n'a pas, dans les faits, repris cette fonction. En effet, d'après les informations dont dispose le Tribunal, il n'y a pas eu, non plus, la moindre communication concernant le départ de Monsieur M et la recherche d'un nouveau Directeur régional Wallonie. Aucune conclusion ne peut donc être tirée de cette absence de communication.

Le fait que diverses communications internes, postérieures au licenciement de Monsieur B, aient mentionné que Monsieur B exerçait précédemment la fonction de *Sales Manager* et que le nouveau Directeur régional Wallonie allait remplacer Monsieur M et non Monsieur B ne peut être pris en considération car il s'agit de déclarations unilatérales de l'employeur, faites *in tempore suspecto*.

Il importe peu, à l'heure de juger si Monsieur B exerçait ou non la fonction de Directeur régional Wallonie ou de *Sales Manager* au moment de son licenciement, que Monsieur B ait éventuellement, dans le passé, exprimé la volonté de quitter la fonction de Directeur régional pour redevenir *Sales Manager*. Il importe peu également que son retour au poste de *Sales Manager* en janvier 2018 ait résulté d'une décision unilatérale de la S.A. WIENERBERGER

ou d'une décision prise à sa demande. Le fait que Monsieur B ait éventuellement souhaité redevenir *Sales Manager* en 2018 (ce qui semble établi par son rapport d'évaluation de l'année 2014, soit la première année où il exerçait cette fonction mais qui ne ressort pas de façon aussi claire de ses évaluations des années 2015 et 2016) n'est en effet pas suffisant pour considérer *de facto* qu'il n'a pas repris le poste de Directeur régional Wallonie lors du départ de Monsieur M.

Le fait que la S.A. WIENERBERGER ait, à partir du mois d'août 2018, échangé divers e-mails avec la société de recrutement HUDSON pour l'engagement d'un Directeur régional Wallonie n'est pas non plus de nature à exclure que Monsieur B ait exercé cette fonction après le départ de Monsieur M, fin juin 2018.

La S.A. WIENERBERGER a pu en effet considérer qu'il était opportun que Monsieur B exerce provisoirement à nouveau cette fonction qu'il avait exercée pendant 4 ans, le temps de trouver un autre candidat. Une fois ce candidat trouvé, la S.A. WIENERBERGER a alors pu décider de se séparer de Monsieur B.

5.

Au regard de ce qui précède, le Tribunal estime qu'il est établi que Monsieur B exerçait la fonction de Directeur régional Wallonie lorsqu'il a été licencié le 6 décembre 2018. La S.A. WIENERBERGER ne peut donc soutenir que Monsieur B a été licencié parce qu'elle avait décidé de supprimer le poste de *Sales Manager*.

Le lien causal entre le motif invoqué par la S.A. WIENERBERGER et le licenciement n'est pas établi.

Le licenciement doit donc être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109.

6.

Concernant la fixation de l'indemnité dans la fourchette de 3 à 17 semaines de rémunération, le CCT 109 ne fournit malheureusement aucune indication quant aux critères à prendre en compte. Il résulte uniquement des commentaires de cette CCT que l'indemnité dépend de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* ».

En l'espèce, le Tribunal fixe l'indemnité à **9 semaines**.

Le Tribunal retient comme critère permettant de fixer l'indemnité à cette valeur, le fait qu'aucun motif valable n'est avancé par l'employeur pour justifier concrètement le licenciement (puisque Monsieur B n'occupait pas concrètement le poste qui a été supprimé).

En faveur de l'employeur, le Tribunal tient néanmoins compte du fait qu'il n'y a pas d'intention méchante ou malveillante qui soit démontrée dans son chef. Aucun motif caché de licenciement qui serait répréhensible n'est établi par Monsieur B

S'il faut regretter les circonstances brutales dans lesquelles il a été mis fin au contrat de travail, le Tribunal ne peut en tenir compte pour fixer l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable, celle-ci n'ayant trait qu'aux motifs du licenciement et non à ses circonstances.

7.

Dans la mesure où la S.A. WIENERBERGER ne conteste pas la rémunération de base prise en compte par Monsieur B pour le calcul de l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable, il y a lieu de répartir du montant réclamé par celui-ci pour calculer l'indemnité de 9 semaines.

C'est donc une somme de **18.539,09 €** qui sera allouée à Monsieur E (soit 35.018,28 € / 17 X 9).

E.2. Quant au bonus 2018

1.

En vertu de l'article 870 du Code judiciaire et 1315 du Code civil, il appartient au demandeur de faire la preuve des faits qu'il allègue.

Il appartient donc à Monsieur B de démontrer qu'il a droit au bonus qu'il réclame.

2.

Le paiement d'un bonus ne semble avoir été prévu dans aucun document contractuel.

Toutefois un droit peut naître d'un usage.

Pour que l'usage soit source de droit, il doit remplir les conditions de stabilité (ou fixité), de généralité et de constance.

La stabilité (ou fixité) signifie que les montants accordés en vertu de l'usage ne dépendent pas uniquement de l'appréciation de l'employeur, mais de critères mathématiques fixés préalablement.

La généralité implique que tous les travailleurs d'une entreprise ou d'une catégorie de travailleurs soient concernés par l'usage.

La constance ou permanence signifie qu'il ne doit pas y avoir eu d'interruption durant une période suffisamment longue³.

3.

Il résulte des fiches de paie de Monsieur B et des feuilles de calcul qu'il produit en pièce n°14 qu'il a perçu, chaque année au mois de février, depuis son engagement en 2012, un bonus pour les prestations accomplies l'année précédente, et que ce bonus a été fixé sur base de critères objectifs.

Il résulte manifestement des feuilles de calcul de bonus à entête de la S.A. WIENERBERGER que ce type de bonus est octroyé de façon générale à tous les travailleurs ou à tout le moins à tous les travailleurs d'une certaine catégorie (à tout le moins les *Sales Manager* et les Directeurs de vente).

Un usage portant sur l'octroi d'un bonus annuel est donc né au sein de l'entreprise, aucune clause du contrat de travail n'excluant la naissance d'un tel usage.

La S.A. WIENERBERGER ne démontre pas que selon cet usage, les travailleurs n'auraient pas droit au bonus lorsqu'ils ne sont plus en service au jour du paiement. Elle n'apporte pas le moindre élément étayant sa thèse à cet égard alors qu'il appartient à chaque partie, en vertu de l'article 870 du Code judiciaire de faire la preuve de ce qu'elle allègue.

Monsieur B a donc droit au bonus de 2018 au *prorata* de la période prestée en 2018.

Il sera donc fait droit à sa demande d'1 € provisionnel à ce titre, ainsi qu'à sa demande de voir la S.A. WIENERBERGER condamnée à produire le détail du calcul de son bonus 2018.

E.3. Quant aux intérêts

1.

En vertu de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération,

« La rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité. Cet intérêt est calculé sur la rémunération, avant l'imputation des retenues visées à l'article 23. ».

L'article 2 définit ce qu'il y a lieu d'entendre par rémunération au sens de cette loi. Il s'agit du salaire en espèce et des avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

³ Voir à cet égard W. Van EECKHOUT et V. NEUPREZ, Compendium de droit social.

A cet égard, la Cour de Cassation a confirmé à plusieurs reprises « *Que les avantages visés à l'article 2 précité ne concernent pas uniquement les avantages résultant de l'exécution du contrat de travail, mais aussi ceux qui concernent la fin ou la suspension de l'engagement* »⁴.

2.

L'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable est donc une rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965, en sorte que les intérêts sont dus de plein droit dès la rupture du contrat de travail et ce, sur le montant brut.

La Cour du Travail de Mons s'est déjà prononcée en ce sens concernant l'indemnité de licenciement abusif due en vertu de l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978⁵.

E.4. Quant à l'exécution provisoire

1.

En vertu de l'article 1397 du Code judiciaire,

« 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. »

L'article 1398 précise quant à lui que :

« 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. »

Donc, si Monsieur E met en œuvre l'exécution provisoire, il le fera à ses risques et périls et assumera les éventuelles conséquences fiscales et sociales de

⁴ Voy. Cass., 8 décembre 2014 (3^{ème} ch.), S.13.0006.N et S.13.0079.N, Chron dr. soc., 2015 (sommaire), liv. 4, 202, et Cass. (3^e ch.) RG S.03.0028.N, 22 septembre 2003 (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid / Thomas Cook Belgium) Chron. D.S. 2004, liv. 2, 71; R.D.S. 2004, liv. 2, 389, note DE VOS, M.

⁵ C. trav. Mons, 11 janvier 2012, J.T.T. 2012, liv. 1123, 136.

sa décision à cet égard. Le choix qui lui est laissé par la loi ne doit pas lui être retiré au motif qu'il en subirait des inconvénients.

Quant aux inconvénients d'ordre administratif qu'une mise en œuvre de l'exécution provisoire par Monsieur B serait de nature à entraîner pour la S.A. WIENERBERGER, le Tribunal estime qu'ils ne sont pas de nature à justifier l'écartement de l'exécution provisoire.

En effet, l'article 1397 précité ne permet au Juge d'écarter l'exécution provisoire que par une décision spécialement motivée. Les arguments avancés par la S.A. WIENERBERGER sont tels que l'exécution provisoire devrait être écartée à chaque fois que sont en cause des condamnations portant sur des sommes soumises à retenues fiscales ou sociales.

Or le législateur n'a pas exclu ce type de condamnation du principe et il n'y a pas lieu de faire une distinction là où la loi n'en fait pas.

Le Tribunal estime par conséquent que seules des circonstances concrètes et spécifiques à la cause pourraient justifier d'exclure l'exécution provisoire.

Aucune circonstance de ce type n'est invoquée en l'espèce.

Conformément à l'article 1397, alinéa 2 du Code judiciaire, l'exécution provisoire ne porte pas préjudice aux règles du cantonnement.

Rien ne justifie que celui-ci soit exclu.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal,

Statuant publiquement et contradictoirement,

DIT la demande recevable et fondée.

CONDAMNE la S.A. WIENERBERGER à payer à Monsieur BI la somme de **18.539,09 € brut** à titre d'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts calculés au taux légal sur le brut depuis le 6 décembre 2018 et jusqu'à complet paiement.

CONDAMNE la S.A. WIENERBERGER à payer à Monsieur B **1,00 €** provisionnel à titre de bonus pour l'année 2018.

CONDAMNE la S.A. WIENERBERGER à produire le détail du calcul du bonus relatif à l'année 2018 revenant à Monsieur B ,

ROUVRE LES DEBATS et fixe la cause à cet effet le **lundi 8 mars 2021 à 15heures 45'** pour une durée de 30 minutes, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'extension sud de l'annexe du Palais de Justice, Place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle A.O.B,

INVITE la S.A. WIENERBERGER à produire le détail du calcul du bonus 2018 au plus tard le **4 décembre 2020** ;

INVITE Monsieur E à déposer ses conclusions sur cette questions au plus tard le **8 janvier 2021** ;

INVITE la S.A. WIENERBERGER à déposer ses conclusions en réplique au plus tard le **12 février 2021**.

RESERVE A STATUER sur le montant définitif du bonus 2018, les intérêts de retard sur celui-ci, ainsi que sur les dépens.

Dit que le présent jugement est exécutoire par provision, la faculté de cantonner étant maintenue.

Ainsi jugé par:

Mme Stéphanie BAR,
Mr Yves RENTMEISTER,
Mr Etienne LOMBART,

Juge présidant la Chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre d'employé,

qui ont assisté aux débats de la cause et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, le **DEUX NOVEMBRE DEUX MILLE VINGT**, par Mme Stéphanie BAR, Juge présidant la Chambre,

assistés de Nathalie MAGOTTE, Greffier.

Le Greffier,



Les Juges sociaux,



Le Juge.

