

Répertoire n° : 23/15029

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DIVISION LIEGE

2^{ème} Chambre

Jugement du 7 décembre 2020

R.G. n° 19/3129/A

EN CAUSE DE :

Monsieur D

Partie demanderesse, ayant comparu par Maître Sophie HAENECOUR loco Maître Luc VAN KERCKHOVEN, avocats à 7000 MONS, rue des Marcottes, 30.

CONTRE :

La SA ARCELORMITTAL BELGIUM, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, boulevard de l'Impératrice, 66 et le siège d'exploitation à 4400 FLEMALLE, rue de la Digue, 22, BCE 0400.106.291,

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Jean-François LAHAYE, avocat à 4000 LIEGE, rue Charles Magnette, 2C/013.

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 2 novembre 2020 et notamment :

- La requête introductive d'instance transmise au greffe par pli recommandé du 9 octobre 2019 et reçue le 11 octobre 2019.
- Les conclusions des parties.
- Les dossiers des parties.

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience du 2 novembre 2020.

Vu la non-conciliation des parties.

B. OBJET DE LA DEMANDE

Monsieur D demande que la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM soit condamnée à lui payer :

- Les primes GEDP dues pour les années 2015, 2016 et 2017.
Il demande à ce titre :
 - o à titre principal, 135.000,00 € brut (sous déduction des cotisations sociales et fiscales) ;
 - o à titre subsidiaire,
 - le paiement de la prime de 2016, soit 45.000,00 € brut (sous déduction des cotisations sociales et fiscales)
 - le paiement d'un euro provisionnel pour les primes de 2015 et 2017.
- Des arriérés de rémunération correspondant à 24 jours de suspension du préavis.
Il soutient que ces arriérés s'élèvent :
 - o à titre principal à 21.900,34 € brut (sous déduction des cotisations sociales et fiscales) ;
 - o à titre subsidiaire à 18.941,44 € brut (sous déduction des cotisations sociales et fiscales).
- Les intérêts sur les sommes brutes précitées à dater du 10 décembre 2017.

C. LES FAITS

Monsieur D a été engagé par la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM à dater du 1^{er} septembre 2010 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé-cadre à durée indéterminée.

Ce contrat prévoit une ancienneté conventionnelle remontant au 7 avril 1986 (correspondant à l'ancienneté de Monsieur D dans le groupe ARCELOR).

Le 13 mars 2015, la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM a notifié à Monsieur D la rupture de son contrat de travail moyennant la prestation d'un préavis de 28 mois et 8 semaines prenant cours le lundi 23 mars 2015.

Monsieur D a été invité à prêter son préavis au sein d'une filiale de la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM (ARCELORMITTAL TAILORED BLANK), dans une fonction de « responsable QSE – Supply Chain – S.I.P.P. – conseiller environnement », ce qu'il a accepté.

En septembre 2017, la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM a proposé à Monsieur D la signature d'une convention qui le dispensait de la prestation du reste de son préavis moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 47.752,56 € correspondant à 80 jours calendrier.

Cette convention prévoyait également que les parties renoncent à toutes réclamations existantes ou futures en lien avec le contrat de travail.

Monsieur D a refusé de signer cette convention et a presté son préavis jusqu'à son terme.

Il n'est pas contesté que le contrat de travail a pris fin le 10 décembre 2017.

Le 15 mai 2018, le conseil de Monsieur D a réclamé à la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM :

- la rémunération de 76 jours correspondant à des jours de suspension du préavis qui n'auraient pas été pris en compte par la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM dans le calcul du préavis,
- les primes GEDP dues à Monsieur D pour la période de son préavis, soit de 2015 à 2017.

S'en suivirent divers échanges entre les parties.

Il résulte de ces courriers que :

- la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM a admis qu'elle s'était trompée, dans une certaine mesure, dans le calcul du préavis,
- Monsieur D a réduit ses prétentions à cet égard à 24 jours de suspension,
- les parties sont restées sur leur position concernant les primes GEDP.

Le 19 novembre 2018, le conseil de Monsieur D a adressé à la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM un courrier interruptif de prescription au sens de l'article 2244 §2 du Code judiciaire.

Par courrier recommandé du 9 octobre reçu le 11 octobre 2020, Monsieur D a introduit la présente procédure.

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. Concernant les primes GEDP

1.

Monsieur D soutient qu'il a droit au paiement des primes GEDP pour les années 2015, 2016 et 2017.

Il fonde sa demande sur :

- le fait que l'octroi de la prime GEDP est fondé sur l'évaluation de la performance et du potentiel du travailleur et que cette évaluation est réalisée par le *line manager*, c'est-à-dire le supérieur direct (N+1) ;
- le fait qu'il a obtenu une évaluation de 2+3 de son *line manager* pour l'année 2016 ;
- que cette cote n'a pas pu être ramenée à une cote de 1+1 par le comité des carrières comme le soutient la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM car aucun

comité de lissage¹ n'aurait été réalisé en mars 2017 ; il demande à titre subsidiaire que les minutes du comité de lissage soient produites ;

- En 2014, il a obtenu une prime GEDP de 45.000 € bruts alors que son évaluation était de 1+1 ;
- En 2011, pour une évaluation de 2+3, il a également obtenu une prime de 45.000 €.

Il demande donc une somme de 135.000 € pour les années 2015, 2016 et 2017.

A titre subsidiaire, il soutient qu'il avait à tout le moins le droit d'être évalué pour les années 2015 et 2017, ce qui n'a pas été le cas, et que ses performances étaient bonnes. Il soutient donc qu'il a, à tout le moins, perdu une chance d'obtenir une prime pour ces années et demande 1 € provisionnel à ce titre.

2.

Le paiement des primes GEDP² n'est prévu dans aucune disposition légale, réglementaire, ni conventionnelle.

Monsieur C ne peut donc fonder sa demande que sur 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 sont concernés par l'usage.

La constance ou permanence signifie qu'il n'y a pas eu d'interruption durant une période suffisamment longue³.

3.

Toutefois, un usage ne peut naître si le contrat de travail l'a expressément exclu.

En effet, l'usage est une source de droit inférieure au contrat de travail (article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires)⁴.

La Cour de Cassation l'a confirmé à plusieurs reprises⁵.

¹ Nom donné par Monsieur D au comité que la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM appelle en anglais «*Career Committe Flat Products* », soit en français le « Comité des Carrières Produits Plats ».

² Appellation donnée par les parties, et non autrement explicitée.

³ Voir à cet égard W. Van EECKHOUT et V. NEUPREZ, *Compendium de droit social et C. trav. Liège*, 13 nov. 2002, R.G. n°29.371/00, Ors., 2003, liv. 2, p. 26.

⁴ Voy. Cass., 3 avril 1978, n°2064, sommaire disponible sur www.juridat.be, Pas., 1978, II ; p. 845-850.

Or le contrat de travail signé par Monsieur D. et la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM prévoit que « *des primes de performance ou autres pourront être éventuellement octroyées à l'intéressé.*

Ni l'existence ni le montant de ces primes ne sont garanties à l'intéressé. Le fait que ces primes seraient versées plusieurs années de suite ne peut jamais être considéré comme un usage. ArcelorMittal Belgium conserve le droit de décider, chaque année, de l'octroi d'une prime et d'en fixer le montant. »

Les parties ont donc conventionnellement exclu la possibilité qu'un droit à des primes annuelles puisse naître par un usage, même si de telles primes ont été octroyées plusieurs années d'affilé.

Monsieur D n'a donc pas de droit subjectif à obtenir cette prime GEDP.

4.

Surabondamment, le Tribunal constate que Monsieur D ne démontre pas que toutes les conditions d'un usage sont en l'espèce rencontrées.

Notamment, il ne démontre pas que :

- la prime GEDP est calculée selon des critères objectifs fixés préalablement (critère de fixité) ;
- la prime lui a été octroyée chaque année de façon ininterrompue pendant une période suffisamment longue (il ne l'a notamment pas reçue en 2012 et 2013 sans qu'il soit établi que cela résulte de l'application de critères mathématiques qui auraient abouti à un montant nul).

5.

Puisque le Tribunal considère que Monsieur D n'a pas de droit subjectif à une prime GEDP, il faut en conclure que même s'il avait été évalué en 2015 et 2017, et quel que soit le résultat de cette évaluation, il ne pourrait pas faire valoir un droit au paiement de cette prime.

Il n'y a donc, en toute hypothèse, aucun dommage réparable (que ce soit la perte d'un avantage ou la perte de chance d'obtenir cet avantage) causé par cette absence d'évaluation.

La question de l'éventuel droit de Monsieur D à être évalué et de la faute éventuelle de la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM qui en découlerait (parce qu'elle n'aurait pas procédé à cette évaluation) est donc sans pertinence pour la solution du litige.

Monsieur D est donc débouté de sa demande relative aux primes GEDP.

⁵ . Cass., 3 avril 1978, n°2064, sommaire disponible sur www.juridat.be, Pas., 1978, II ; p. 845-850 ; Cass., 13 février 1984, n°4156, sommaire disponible sur www.juridat.be, Pas., I, p. 665-666 ; Cass., 18 septembre 2000, n° S000031N, sommaire disponible sur www.juridat.be, Pas., 2000, I, p. 477.

E.2. Concernant les jours de suspension du préavis

La S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM admet aujourd'hui que le préavis aurait dû être suspendu pendant 24 jours complémentaires. Les parties sont en accord sur ce point.

Toutefois, elles restent en désaccord sur la valorisation de ces jours de suspension.

Monsieur D. soutient qu'il a droit à 21.900,34 € (ou à tout le moins 18.941,44 €). La S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM offre de l'indemniser à concurrence de 16.750,65 €

La différence d'évaluation résulte des trois points de divergence suivants :

- la manière d'évaluer l'ensemble des avantages en nature :
 - o Monsieur D. soutient que le montant net des avantages en nature doit être « bruté » en le multipliant par 2,1 (ce coefficient correspondant à une majoration de 45 % à titre de précompte professionnel puis de 13,07 % à titre de cotisations sociales). Il estime que ce « brutage » est indispensable afin qu'il ne soit pas lésé. Selon lui, si la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM ne s'était pas trompée, il aurait bénéficié de ces avantages en nature en net dans le cadre de la poursuite du préavis. S'ils sont intégrés en net dans une indemnité payée en fin de contrat, des cotisations sociales et fiscales en seront déduites, ce qui lui causera un préjudice.
 - o La S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM s'oppose à ce « brutage ». Elle soutient que le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis n'aboutit jamais à un résultat identique à la prestation d'un préavis. Dans le premier cas, la rémunération fait l'objet d'une évaluation et les avantages en nature ne sont pas réellement octroyés.
- L'intégration ou non dans la rémunération annuelle des primes GEDP.
- l'évaluation de l'avantage en nature lié à la mise à disposition d'un Gsm :
 - o Monsieur D. soutient qu'il doit être évalué à 63 € par mois ;
 - o la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM retient un montant mensuel de 12,50 €.

Le Tribunal envisagera successivement ces trois questions :

1. « Brutage » des avantages en nature

1.

Lorsqu'un employeur résilie un contrat de travail à durée indéterminée sans respecter le délai de préavis légal, il est tenu de payer 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 (article 39 §1 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail).

Puisque la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM n'a pas tenu compte de tous les jours de suspension du délai de préavis, lorsque le contrat de travail a pris fin le 10 décembre 2017, l'entièreté du préavis n'avait pas été presté.

Une indemnité complémentaire de préavis de 24 jours doit donc être payée à Monsieur D

Contrairement à ce que soutient Monsieur D , il ne peut s'agir de lui octroyer des arriérés de rémunération pour 24 jours. En effet, d'une part ce n'est pas ce que prévoit l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 . D'autre part, la rémunération est la contrepartie du travail et Monsieur D n'a pas presté ces 24 jours.

2.

L'indemnité de préavis comprend non seulement la rémunération en cours mais également les avantages acquis en vertu du contrat.

En cours de contrat, ces avantages en nature sont en principe soumis aux cotisations sociales et au précompte professionnel (sous réserve de certains régimes avantageux pour certains avantages en nature) car ils sont constitutifs de rémunération.

En fin de contrat de travail, lorsqu'ils sont intégrés dans le calcul de l'indemnité de préavis, ils sont soumis au régime des retenues sociales et fiscales applicables à l'indemnité de préavis.

Il n'y a pas lieu de « bruter » les avantages en nature comme le demande Monsieur D , et ce pour les motifs suivants :

- Le paiement d'une indemnité de préavis n'a pas vocation à placer le travailleur dans la même situation que si il avait presté un préavis.

Il en est de même lorsque le préavis n'a pas été presté entièrement et qu'il est remplacé, en partie, par une indemnité complémentaire de préavis.

Il ne s'agit pas de réparer un préjudice qui aurait été causé au travailleur par l'employeur. Il s'agit d'un autre mode de rupture du contrat prévu par la loi sur le contrat de travail (article 39 §1).

Ainsi, par exemple, on ne tient pas compte des événements postérieurs à la rupture du contrat :

- o on ne tient pas compte pour le calcul de l'indemnité de préavis d'une éventuelle augmentation de rémunération qui serait intervenue pendant la période de préavis si il avait été presté. Conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, on tient seulement compte de la rémunération en cours au moment de la rupture du contrat⁶.
- o On ne tient pas compte du fait que le travailleur a éventuellement retrouvé du travail au lendemain de son licenciement en sorte qu'il n'a pas subi de préjudice financier.

⁶ Cass., 6 sept. 1982, n°3267, sommaire disponible sur www.juridat.be, J.T.T., 1983, p. 94, Pas., 1983, I, p.12-14.

- Le fait de « bruter » les avantages en nature comme le demande Monsieur D n'aurait en toute hypothèse pas pour effet de le placer dans la même situation que si la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM avait correctement calculé le préavis.

Les situations ne sont pas comparables :

- o Monsieur D n'a pas presté et ne prestera pas ces 24 jours ;
- o Les avantages en nature dont il bénéficiait en cours de contrat n'étaient pas totalement exonérés de cotisations sociales et de précompte professionnel comme il semble le soutenir ; leur appliquer un coefficient de « brutage » global de 2,1 reviendrait donc en réalité à lui octroyer un avantage.

2. Primes GEDP

1.

Monsieur D soutient qu'il faut intégrer une prime GEDP de 45.000,00 € dans le calcul de la rémunération de base pour l'indemnisation de ses 24 jours de suspension.

2.

Lorsque le travailleur est licencié moyennant un délai de préavis et que l'employeur met fin au contrat de travail avant la fin du délai de préavis, l'indemnité de préavis qui correspond au solde de la période de préavis non presté doit être calculée sur la base de la rémunération en cours au moment de la fin effective du contrat.

En effet, le droit à l'indemnité de préavis ne naît qu'à ce moment-là⁷.

Il faut donc tenir compte de la rémunération en cours le 10 décembre 2017.

Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, il faut prendre en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs à la rupture (article 39 de la loi du 3 juillet 1978)

Le Tribunal a décidé ci-dessus que Monsieur C ne peut prétendre au paiement des primes GEDP pour les années 2015, 2016 et 2017.

Aucune prime GEDP ne doit donc être intégrée dans la rémunération en cours au jour de la rupture.

3. Gsm

Pour l'évaluation des avantages en nature, il y a lieu de prendre en compte leur valeur réelle. Lorsque la valeur réelle de l'avantage en nature ne peut être déterminée avec

⁷ Voy. C. trav. Liège (sect. Namur), 14 février 2012, n° 2011/AN/81, *Chron. D.S.*, 2012, 387 et C. trav. Bruxelles, 22 février 2019, *J.T.T.*, 2019, 348.

précision, il faut tenter de s'en approcher autant que possible en tenant compte des éléments concrets de l'affaire⁸.

Seul le paiement par l'employeur de l'usage privé du gsm constitue un avantage en nature et constitue de la rémunération. Le paiement de l'usage professionnel constitue la prise en charge par l'employeur de frais qui lui incombent.

Il n'y a donc pas lieu de tenir compte, sans autre explication, de l'entièreté des factures payées par la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM pour l'abonnement téléphonique de Monsieur D

En effet, il ne démontre pas qu'il utilisait exclusivement son gsm à titre privé et qu'il ne l'utilisait jamais à titre professionnel.

A défaut d'élément apporté par Monsieur D pour déterminer la valeur réelle de l'usage privé qu'il faisait de son gsm, il y a lieu de tenir compte du montant de 12,50 € repris sur les fiches de paie à titre d'avantage en nature.

* *
*

L'indemnité complémentaire de préavis correspondant à 24 jours se calcule donc comme suit :

Rémunération en cours au 10 décembre 2017 :

- Salaire fixe et pécules :	225.617,08 €
- Quote-part patronale à l'assurance-groupe :	14.443,00 €
- Quote-part patronale à l'assurance hospitalisation :	1.829,40 €
- Quote-part patronale des chèques-repas :	1.610,03 €
- Usage privé de la voiture de société :	7.800,00 €
- Frais de bureau à domicile ⁹ :	1.500,00 €
- Libéralité :	240,00 €
- Frais de communication ¹⁰ :	240,00 €
- Frais de représentation ¹¹ :	1.320,00 €
- Usage privé du gsm :	150,00 €
- TOTAL :	254.749,51 €

24 jours de préavis non prestés correspondent à 16.750,65 € (254.749,51 € / 365 X 24).

La S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM est donc condamnée à payer 16.750,65 € à Monsieur D , sous déduction des charges sociales et fiscales, à titre d'indemnité complémentaire de préavis.

⁸ Cass., 26 septembre 2005, S040176N, disponible sur www.juridat.be.G

⁹ Dans son libellé, ce poste semble correspondre au remboursement de frais propres à l'employeur, non constitutifs de rémunération. Le Tribunal constate toutefois que les parties se sont accordées sur le caractère rémunérateur de ces indemnités. Il y a donc lieu de les considérer comme des avantages rémunérateurs.

¹⁰ Idem que la note 1.

¹¹ Idem que la note 1.

E.3. les dépens

Chaque partie succombe sur certains chefs de demande.

Il y a par conséquent lieu de délaisser à chaque partie ses propres dépens (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

F. DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal,

Statuant publiquement et contradictoirement,

DIT la demande recevable et partiellement fondée ;

CONDAMNE la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM à payer à Monsieur D
16.750,65 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis, sous déduction des retenues sociales et fiscales ;

CONDAMNE la S.A. ARCELORMITTAL BELGIUM à payer à Monsieur D les
intérêts moratoire au taux légal sur la somme brute précitée à partir du 10 décembre
2017 et jusqu'à complet paiement ;

DELAISSE à chaque partie ses propres dépens.

Ainsi jugé par:

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

Juge président 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 **SEPT
DECEMBRE DEUX MILLE VINGT**, par Mme Stéphanie BAR, Juge président la Chambre,

assistés de Nathalie MAGOTTE, Greffier.

Le Greffier,

Les Juges sociaux,

Le Juge.

