

Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège
Jugement de la Quatrième chambre du 11/01/2021

En cause :

H.

Partie demanderesse, comparissant personnellement et assistée par son conseil, Me EVRARD OLIVIER, avocat, à 4000 LIEGE, Quai de Rome, 25,

Contre :

La SA ETHIAS, BCE 0404.484.654, dont le siège social est situé Rue des Croisiers 24 à 4000 LIEGE

Partie défenderesse,
ayant comme conseil Me LACOMBLE JEAN-PAUL, avocat, à 4031 ANGLEUR,
Square des Conduites d'Eau 7/8, bat. H, et ayant comparu par Me P. CYRIS,
avocat

I. La procédure

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

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

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 20/12/2019 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue le 4/2/2020 ;
- les conclusions des parties ;
- les dossiers des parties ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **14/12/2020**.

II. Les faits, la position des parties et les demandes

1.

Le 21/06/1999, madame H entre au service de la S.A. ETHIAS (anciennement SMAP et ci-après ETHIAS) pour une durée d'un an, prolongée pour une période d'un an. Elle est engagée pour une durée indéterminée, à temps plein, à partir du 21/06/2001.

Elle indique avoir entamé sa carrière comme juriste puis avoir été chargée, à partir de 2008, de la « *politique de diversité* » au sein du département des ressources humaines.

En novembre 2016, madame H. poursuit une formation en coaching dont la durée renseignée est d'un an et demi. En avril 2017, elle devient « responsable change » au sein d'un nouveau département intitulé « change et organisation ».

En novembre 2017, madame H. est en incapacité de travail en raison d'un « burn out ».

Une reprise du travail est envisagée en avril 2018 à une autre fonction que celle de responsable change. Madame H. accepte la proposition de gérer un projet « homeworking », qu'elle commence à la fin du mois de mai 2018 en mi-temps médical. Elle se retrouvera néanmoins en incapacité à partir du 7 juin suivant.

Le 24/08/2018, ETHIAS adresse trois nouvelles propositions de postes en vue de la reprise du travail, ces propositions étant finalement retirées par ETHIAS pour des raisons d'organisation ou de management. Un nouveau courriel est adressé à madame H. le 19/09/2018, afin de lui proposer trois nouvelles offres de postes, dont une sera acceptée par l'intéressée, soit une fonction de conseiller client au sein du département « Sales & Customer care Retails ».

La fonction de conseiller client supposait la réalisation d'une formation durant le mois d'octobre 2018, formation effectuée par l'intéressée.

Le 21/12/2018, ETHIAS adresse un pli recommandé à madame H. rédigé en ces termes :

« A la suite de notre entretien du 14 décembre dernier, nous vous confirmons par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail à dater de ce 21 décembre 2018 avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 15 mois et 15 semaines ».

Le 23/01/2019, madame H. écrit à son ancien employeur pour obtenir les motifs de son licenciement. Ces motifs lui sont transmis par courrier du 27/02/2019 en ces termes :

« J'ai bien reçu votre courrier du 23 janvier 2019.

Celui-ci fait suite à l'entretien que nous avons eu, à votre demande, en date du 14 décembre 2018 et des échanges qui en ont suivi. À cette occasion, vous m'aviez en effet fait part des difficultés que vous rencontrez dans l'exercice de la fonction de conseiller client au sein du Bureau régional de LIEGE, lesquelles étaient d'ailleurs confirmées par votre hiérarchie.

Celles-ci se traduisaient principalement par une absence de maîtrise, même de base, de la matière et des encodages afférents et ce, malgré la formation reçue courant du mois d'octobre. À l'issue de celle-ci, un nouveau collaborateur doit pourtant être à même d'assurer seul la réception clientèle pour les produits pour lesquels la formation a déjà été dispensée, ce qui n'est pas votre cas. Ces constats combinés à une absence de remise en question en votre chef n'ont pas manqué d'ébranler la relation de confiance à votre égard.

Lors de notre entretien du 14 décembre 2018, vous avez clairement exprimé votre souhait de ne pas poursuivre la fonction de conseiller client. Pour ma part, aucune alternative n'était toutefois envisageable compte tenu des besoins de l'entreprise, des contraintes liées à la nouvelle organisation mais aussi de votre profil et de vos compétences, sachant que plusieurs affectations vous avaient été proposées dans le courant de l'année, en vain et sans succès. Nous avons dès lors expressément évoqué une fin de collaboration dont

nous étions prêts le cas échéant à discuter les modalités.

Nous devions nous revoir dans le courant de la journée du 14 décembre. Vous avez souhaité postposer cette discussion au lundi 17 décembre, date à laquelle vous avez rentré un certificat médical attestant d'une période d'incapacité jusqu'au 13 janvier 2019. Sans nouvelle de votre part quant à notre proposition, nous avons en conséquence formalisé la décision prise le 14 décembre de mettre un terme à notre collaboration moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis [...] »

Le certificat de chômage C4 renseigne, à titre de motif précis du chômage : « *Ne convient plus à la fonction* ».

Madame H. perçoit ensuite une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 134 365,92 euros.

2.

Madame H soutient que son ancien employeur a violé les obligations qui s'imposent à lui, en vertu d'une Convention collective de travail relative à la localisation des activités, à la sécurité de l'emploi, à la mobilité et à la procédure à respecter en cas de licenciement, signée le 29/06/2009 (ci-après CCT du 29/06/2009). Elle estime qu'ETHIAS n'a pas respecté la procédure applicable en cas de modification de fonctions, ni celle applicable en cas de licenciement. Par application de l'article 4 de cette CCT, son employeur est tenu au paiement d'une indemnité de stabilité d'emploi tandis qu'à titre subsidiaire, le licenciement étant manifestement déraisonnable, il lui doit une indemnité à ce titre.

Dans ses dernières conclusions, elle sollicite, à titre principal :

- *De condamner la partie défenderesse à lui verser la somme de 98.066,82 € bruts, à titre d'indemnité prévue pour violation de la convention collective de de travail relative à la localisation des activités, à la sécurité de l'emploi, à la mobilité et à la procédure à respecter en cas de licenciement, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 21.12 2018 ;*
- *De condamner la partie défenderesse aux entiers dépens, liquidés dans le chef de la concluante à l'indemnité de procédure de 3.600 € ;*
- *De ne pas faire droit à la demande de cantonnement de la partie défenderesse.*

A titre subsidiaire, elle demande au tribunal :

- *De condamner la partie défenderesse à lui verser la somme de 28.552,69 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts au taux légal depuis le 21.12 2018 ;*
- *De condamner la partie défenderesse aux entiers dépens liquidés dans le chef de la concluante, à l'indemnité de procédure de 2.400 € ;*
- *De ne pas faire droit à la demande de cantonnement de la partie défenderesse.*

ETHIAS relève que la procédure de modification de fonctions, telle que visée aux articles 3.4.1 et 3.4.2 n'est pas applicable puisqu'elle concerne un décision unilatérale de changement de

fonction dans son chef, ce qui n'est pas le cas de madame H.

En substance, elle estime avoir tout mis en œuvre pour maintenir l'intéressée en son sein, madame H. faisait preuve de mauvaise volonté quant à sa reprise au travail, le licenciement étant la dernière solution envisageable. De par ses démarches, ETHIAS estime que l'objectif de la CCT du 29/06/2009 est rencontré et qu'aucune indemnité de stabilité d'emploi n'est due.

Dans ses dernières conclusions, ETHIAS sollicite du tribunal de :

- *Déclarer les demandes de Madame H irrecevables ou à tout le moins non fondées ;*
- *Débouter Madame H de ses demandes ;*
- *Condamner Madame H à aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, soit un montant de 6.000 EUR ;*
- *A titre subsidiaire : réduire le montant de l'indemnité pour violation de la CCT relative à la stabilité d'emploi à un montant de 85.006,33 EUR;*
- *A titre subsidiaire : réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à un strict minimum de 3 semaines ;*
- *A titre infiniment subsidiaire : ne pas accorder l'exécution provisoire du jugement à intervenir, et à défaut autoriser la consignation.*

III. La recevabilité

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

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, madame H étant occupée sur le territoire de Liège.

IV. L'analyse du tribunal

a. Quant au fondement d'une indemnité de stabilité d'emploi

1. La procédure applicable au licenciement de madame H

Madame H. produit le texte de la « *Convention collective de travail relative à la localisation des activités, à la sécurité d'emploi et à la procédure à respecter en cas de licenciement* », signée le 29 juin 2009 par les représentants de l'intimée et par ceux des organisations représentatives des travailleurs.

ETHIAS ne conteste pas l'application de cette CCT au cas d'espèce, dont madame H

démontre, par ailleurs, qu'elle était toujours en vigueur au 04/12/2019¹.

Cette convention d'entreprise a, notamment, pour objet de « garantir l'emploi et le statut des membres du personnel d'Ethias S.A. [...], de déterminer les modalités à respecter en cas de licenciement individuel non motivé par des raisons économiques ou techniques ainsi que de déterminer les sanctions applicables à l'employeur en cas de violation de la présente convention » (article 1).

L'article 3 détaille les garanties individuelles des travailleurs et, en ce qui concerne l'emploi (3.1.1.), la CCT du 29/06/2009 dispose que : « Pendant toute la période de validité de la présente convention, Ethias s'interdit de licencier le personnel bénéficiaire de celle-ci, sauf dans les hypothèses suivantes :

- En cas de licenciement motivé par la pension légale ou anticipée ;
- Lorsque le licenciement intervient dans le cadre de la prépension conventionnelle ;
- En cas de licenciement pour motif grave ;
- En cas de licenciement pour un motif individuel pour autant que la procédure prévue au point 3.6 ait été respectée ;
- En cas de licenciement pour un motif lié à l'application des points 3.2 à 3.5 de la présente convention pour autant qu'Ethias en ait respecté les termes ».

L'article 3.3.1. dispose qu'ETHIAS s'interdit de modifier unilatéralement la fonction des membres du personnel, l'article 3.4.1 prévoyant néanmoins deux hypothèses exceptionnelles, ainsi que les garanties des travailleurs en cas de modification unilatérale *définitive* par ETHIAS dans ces cas.

Madame H s'est trouvée en incapacité de travail à partir du mois de novembre 2017, alors qu'elle avait été récemment affectée au département « *change et organisation* ». Lorsque la reprise du travail est envisagée en avril 2018, le Directeur des ressources humaines d'ETHIAS lui adresse un courriel le 27/04/2018, dans lequel il indique, notamment :

Comme convenu, je reviens vers toi avec la synthèse de nos échanges concernant ta volonté de réorientation professionnelle.

Lors de nos différents contacts de ces dernières semaines, j'ai pu comprendre que tu ne souhaitais pas reprendre dans ta fonction actuelle au sein de l'équipe « organization & change ». En effet, tu m'expliques qu'il n'est plus envisageable pour toi de collaborer avec ta ligne hiérarchique actuelle.

Afin de répondre à ta demande, j'ai pu en concertation avec mes collègues de la Direction des Ressources Humaines explorer différentes pistes cohérentes avec tes compétences et les besoins prioritaires d'Ethias.

*Cette réflexion m'a amené à formuler deux propositions concrètes :
[...]*

¹ Pièce 11 de son dossier, échange avec la DG Relations collectives de travail.

Je souhaite sincèrement que nous puissions nous entendre rapidement quant à une nouvelle affectation répondant à tes aspirations et celles d'Ethias. Le cas échéant, je pense que nous devons nous orienter vers une affectation temporaire nous laissant le temps d'envisager une solution structurelle. A cet effet, peux-tu me revenir pour le 02/05/2018 avec ta position définitive quant à cette deuxième proposition ? ».

Dans un courriel en réponse du 30/04/2018, madame H écrit :

« [...] merci pour ce mail qui récapitule les échanges que j'ai pu avoir avec Julie et sa demande, concernant les options de reprises dans une autre fonction que celle que j'occupais avant mon arrêt de travail. Je tiens quand même à préciser que celui-ci n'est pas dû à une volonté de réorientation professionnelle mais simplement à un état de fatigue tant émotionnelle qu'intellectuelle résultant d'un contexte professionnel pour le moins compliqué et peu clair quant au libellé de ma fonction [...] ».

Dans le rapport d'évaluation de madame H pour l'année 2017, monsieur B – manager – indique « qu'à première vue, H envisage une fonction « plus opérationnelle » à court ou moyen terme ». Bien que madame H reproche le caractère unilatéral de ce rapport, il s'agit toutefois d'un élément qui confirme la volonté de changement de fonction de l'intéressée après sa période d'incapacité. Cette volonté est également confirmée dans un mail adressé le 20/09/2018, où madame H écrit : « j'ai choisi finalement de m'orienter vers le poste de conseiller client au bureau régional. Il correspond davantage à mon souhait d'être en contact avec le client ».

Finalement, madame H acceptera d'intégrer le département « Sales & Customer care Retail » afin d'y exercer comme conseiller client, moyennant le suivi d'une formation durant le mois d'octobre 2018.

Compte tenu de ces échanges, il apparaît qu'aucune "modification unilatérale des fonctions", au sens de l'article 3.3. de la C.C.T. du 29/06/2009, n'a été effectuée par ETHIAS. Il ne peut également être question d'une « modification définitive de fonction », telle que visée à l'article 3.4.

Comme le reconnaît en définitive madame H, elle est à l'origine du changement de poste intervenu à la suite de la reprise de ses activités ; la procédure visée aux articles 3.4.2 de la C.C.T. et suivants n'est donc pas applicable.

2. Le respect de la procédure applicable au licenciement de madame H

Le licenciement de madame H est, sans conteste, un « licenciement pour motif individuel », cette notion étant reprise à l'article 3.1.1 précité de la CCT du 29/06/2009.

L'article 3.1.3 précise « qu'en cas de licenciement, tel que précisé aux 4^{ème} et 5^{ème} tirets du point 3.1.1, la procédure visée à l'article 3.6. sera strictement respectée »².

La procédure préalable en cas de licenciement individuel, non lié à des causes d'ordre technique ou économique, est détaillée à l'article 3.6 soit :

« 3.6.1 - Pendant toute la période de validité de la présente convention, Ethias S.A. s'engage, conformément au prescrit de la convention collective de travail

² C'est le Tribunal qui souligne

relative à la sécurité de l'emploi conclue au niveau sectoriel et coordonnée par la convention collective de travail du 18 décembre 2008, à respecter une procédure préalable à tout licenciement, tel que défini ci-dessous, non lié à des causes d'ordre économique ou technique.

ETHIAS ne soutient pas que le licenciement de madame H est lié des causes d'ordre économique ou technique. Les motifs du licenciement, tels qu'énoncés dans le courrier du 27/02/2019, sont clairs : suite au comportement de madame H de ne pas faire preuve de bonne volonté dans l'exercice de la nouvelle fonction finalement attribuée, aucune autre affectation n'était envisageable.

3.6.2- Lorsqu'Ethias S.A envisage un licenciement pour un motif individuel, excepté pour motif grave, la procédure suivante est d'application.

3.6.2.1. La direction des ressources humaines informe par écrit le membre du personnel concerné des manquements disciplinaires ou professionnels susceptibles de lui être reprochés.

Pour éviter que ces manquements ne soient invoqués pour la première fois, regroupés, après un délai excessif au-delà de leur survenance, la direction s'engage à faire cette information dans les trois jours ouvrables de la connaissance qu'elle acquiert d'un fait unique ou de faits répétés ou d'un ensemble d'éléments qui combinés peuvent conduire à un licenciement.

La direction veillera également à indiquer dans cet avertissement écrit, le délai laissé au membre du personnel concerné pour redresser sa situation lorsque celle-ci n'est pas irrémédiable.

ETHIAS n'établit pas avoir adressé un tel écrit à madame H, préalablement au courrier de licenciement du 21/12/2018. La teneur des emails du 07/12/2018 et du 12/12/2018, produits par ETHIAS, n'ont pas été portés à la connaissance de madame H en temps utile; elle n'a donc disposé d'aucun délai pour redresser la situation relatée dans ces courriels. Le non-respect de la possibilité laissée au travailleur de redresser la situation est d'autant plus flagrant que madame H était en incapacité de travail à partir du 17/12/2018 et jusqu'au 13/01/2019.

3.6.2.2. Cette notification, valant avertissement écrit, est versée au dossier de licenciement, avec les faits constatés par écrit et les pièces à conviction directes étayant ces faits. Il sera également fait mention dans ce dossier de licenciement des solutions alternatives envisagées, en termes notamment de formation ou de réorientation professionnelle, ou des raisons pour lesquelles ces solutions alternatives n'étaient pas envisageables.

Aucune solution alternative n'a été proposée à madame H avant la décision de licenciement notifiée le 21/12/2018. Bien que la solution de reclassement à la fonction de conseiller client ait été acceptée par madame H, elle reconnaît que cette fonction ne lui convenait. Néanmoins, ETHIAS ne proposera aucune autre possibilité de reclassement, ou tout autre solution alternative, hormis le licenciement.

3.6.2.3. Sauf opposition écrite du membre du personnel concerné constatée sur un écrit distinct adressé à la direction dans les deux jours ouvrables de la

notification de l'avertissement écrit, cette dernière adresse à la délégation syndicale un avis signalant l'envoi ou la remise de l'avertissement écrit. En même temps que la notification au membre du personnel concerné et sauf opposition écrite de ce dernier, la direction informera la délégation syndicale de la résiliation de contrat envisagée et des motivations.

3.6.3. - En cas de licenciement pour un motif grave, la procédure décrite ci-dessus ne s'appliquera pas. La direction s'engage toutefois à informer la délégation syndicale dès la notification légale du préavis au membre du personnel concerné. »

3.6.4. Lorsque la direction envisage de procéder au licenciement, elle convoque par écrit le travailleur concerné à un entretien qui doit avoir lieu dans les trois à cinq jours ouvrables de l'envoi de la convocation, le samedi excepté. La direction remet au membre du personnel concerné une copie de la convocation destinée au délégué syndical de son choix, en vue de se faire assister par celui-ci lors de l'entretien.

ETHIAS indique que, suite aux emails du 07/12/2018 et du 12/12/2018, un entretien a été fixé avec madame H le 12/12/2018 et devait se tenir le 18/12/2018. Aucune convocation écrite n'est cependant produite.

Madame H reconnaît avoir anticipé cet entretien en se présentant seule, le 14/12/2018, au bureau du D.R.H. (et non le 13 décembre comme soutenu par ETHIAS, ses propres courriers des 21/12/2018 et 27/02/2019 faisant état d'une réunion le 14/12).

3.6.2.6. Le membre du personnel qui fait l'objet de cette procédure reçoit le dossier de licenciement en même temps que la convocation.

Aucun dossier de licenciement n'a été porté à la connaissance de madame H ou à celle du tribunal.

3.6.2.7. La décision définitive prise par la direction sera communiquée au membre du personnel concerné dans un délai d'au minimum deux jours et d'au maximum cinq jours ouvrables, le samedi excepté, suivant cet entretien ou la date prévue pour cet entretien lorsque le membre du personnel ne s'est pas présenté.

En cas de décision de licenciement, la motivation en est communiquée par écrit au membre du personnel concerné.

Suite à l'entretien du vendredi 14/12/2018, ETHIAS adresse le courrier de licenciement, le vendredi 21/12/2018, soit dans le délai prévu. Toutefois, la décision n'est assortie d'aucune motivation, laquelle ne sera communiquée qu'à la demande de madame H et bien au-delà du délai, soit le 27/02/2019.

La formalisme de la procédure de licenciement applicable à celui de madame H n'a, de toute évidence, pas été respecté par ETHIAS. En réalité, cette dernière ne conteste pas le non-respect du formalisme imposé par la CCT ; elle estime néanmoins que la procédure a été respectée dans la mesure nécessaire à atteindre l'objectif poursuivi par cette C.C.T. à savoir, garantir l'emploi et le statut des membres du personnel.

Elle soutient même avoir « dépassé l'esprit de la procédure en allant plus loin que ce qu'elle prévoyait, puisqu'elle a laissé un délai de près d'une semaine à madame H. afin qu'elle puisse faire valoir ses arguments justifiant la poursuite des relations de travail, ce qui n'est pas requis par la CCT »³.

Les circonstances et les motifs du licenciement de madame H. doivent être dissociés d'une procédure qui doit, selon les termes mêmes de la CCT du 29/06/2009, être *strictement respectée* en cas de licenciement individuel.

L'indemnité forfaitaire de stabilité d'emploi est due par l'employeur à titre de sanction, non de la décision de licencier, mais du non-respect de la procédure préalable à ce licenciement⁴.

L'objectif poursuivi par les signataires de la C.C.T. vise à assurer la stabilité de l'emploi des travailleurs d'ETHIAS ; lorsqu'il est mis fin à cet emploi pour un motif individuel, une procédure de licenciement spécifique a été négociée. L'objectif et l'esprit de la CCT sont respectés lorsque la procédure mise en place pour garantir le respect des droits des travailleurs est suivie par l'employeur.

Les griefs reprochés à madame H. à savoir, le refus successif de plusieurs postes ainsi qu'un prétendu sabotage de l'apprentissage de la dernière fonction constituent les motifs du licenciement de l'intéressée et n'exonèrent en rien ETHIAS du respect de la procédure de licenciement, telle que visée à l'article 3.6.

Le déroulement de cette procédure suppose, par ailleurs, que le travailleur puisse être informé des griefs formulés mais qu'il puisse également y répondre et, le cas échéant, s'améliorer. Force est de constater qu'en l'espèce, contrairement à ce qu'ETHIAS soutient, l'esprit de la C.C.T. n'a pas été respecté.

Il doit cependant être reconnu qu'ETHIAS a offert la possibilité à madame H. de reprendre ses activités au sein de la société, suite à une longue période d'incapacité, à des fonctions différentes et adaptés. Néanmoins, préalablement à la décision de licenciement notifiée le 21/12/2018, madame H. n'a pas été informée de l'insatisfaction de son employeur à son égard, dans le cadre de ses nouvelles fonctions de conseiller client. Les emails du 6/12 et du 12/12 n'ont pas été portés à sa connaissance.

Le "délai" de réflexion laissé par ETHIAS entre l'entretien du 14/12/2018 et la lettre de licenciement du 21/12/2018 est également insuffisant pour soutenir que l'esprit de la CCT a été respecté. En effet, ETHIAS reconnaît qu'à partir du 17/12/2018, madame H. s'est à nouveau trouvée en incapacité de travail, son certificat la couvrant jusqu'au 13/01/2018. Exiger une prise de position pendant une période d'incapacité et suite à un entretien dont le contenu exact est, en définitive, inconnu, est contraire au respect des droits des travailleurs, tels que garantis par la convention d'entreprise.

Surabondamment, rien ne permet d'établir que madame H. avait émis *formellement* la volonté de quitter son employeur.

Dès lors, le raisonnement d'ETHIAS ne peut être suivi ; les dispositions applicables en cas de licenciement pour motif individuel n'ont pas été respectées par la société.

³ Page 16 des conclusions de synthèse d'ETHIAS

⁴ Voy. par analogie Cass., 19 avril 1999, arr. Cass. 1999, 523; Bull. 1999, 538; J.T.T. 1999, 354; Chron. D.S. 1999, 381.

3. Le droit à l'indemnité de stabilité d'emploi

L'article 4 de la C.C.T. du 29/06/2019 dispose que :

« §1- Toute rupture unilatérale du contrat par l'employeur, fondée sur des motifs autres que ceux repris à l'article 3, sera sanctionnée par le paiement immédiat au travailleur d'une indemnité complémentaire calculée en fonction de son ancienneté en cas de non-respect des dispositions de la présente convention imputable à l'employeur et dans l'hypothèse où la rupture du contrat de travail est constatée. Cette indemnité complémentaire viendra s'ajouter à l'indemnité de préavis calculée sur la base de la grille Claeys.

§2- Le montant brut de l'indemnité complémentaire visée au paragraphe 1er, à l'indice de liquidation de juin 2009, s'élève, selon l'ancienneté du membre du personnel concerné, au montant repris dans le tableau ci-après :

§3-Sans préjudice du paragraphe 4 ci-après, l'indemnité complémentaire est due indépendamment des autres indemnités de protection prévues par des textes légaux et réglementaires.

§4- Le cumul de cette indemnité complémentaire avec l'indemnité de préavis calculée sur la base de la grille Claeys ne pourra toutefois pas dépasser les montants bruts maximum absolus suivants, fonction de l'ancienneté réelle du membre du personnel, à l'indice de liquidation de juin 2009 :

- *Moins de 5 ans : 32.514, 32 EUR*
- *De 05 à 09 ans : 82.406,70 EUR*
- *De 10 à 14 ans : 138.085, 92 EUR*
- *De 15 à 19 ans : 194.2723, 40 EUR*
- *De 20 à 24 ans : 257.352, 00 EUR*
- *De 25 à 29 ans : 324.061, 64 EUR*
- *À partir de 30 ans : 337.306, 80 EUR*

(...).

L'indemnité forfaitaire brute visée ci-dessous est par ailleurs réduite de l'indemnité qui serait due en application des dispositions de la convention collective de travail sectorielle relative à la sécurité d'emploi coordonnée par la convention collective de travail du 18 décembre 2008 et ses modifications ultérieures éventuelles.(...)

Ces montants sont bruts et à indexer au 1er janvier de chaque année sur la base du coefficient d'indexation fixé par la convention collective de travail du 19.02.1979 relative aux conditions de travail et la rémunération applicable au sein du secteur des assurance. »

L'indemnité complémentaire visée par la disposition sanctionne « *Toute rupture unilatérale du contrat par l'employeur, fondée sur des motifs autres que ceux repris à l'article 3* ».

Parmi ces motifs, est repris le licenciement pour motif individuel, pour autant qu'il respecte la procédure visée à l'article 3.6. Le licenciement de madame H. est un licenciement pour motif individuel qui ne respecte pas ladite procédure ; il donne lieu au paiement de l'indemnité.

Quant au quantum de cette indemnité, madame H. le chiffre à 98 066,82 euros bruts tandis qu'ETHIAS indique qu'il faut retenir la somme de 85 009,33 euros. Les parties s'entendent sur le plafond de 194 724, 40 euros mais leurs calculs divergent sur son indexation.

Comme le justifie ETHIAS, le coefficient d'indexation visé est celui lié à l'indice des prix à la consommation.

Le montant de l'indemnité de stabilité d'emploi dû à madame H. sera dès lors réduit à 219 372,25 euros (plafond indexé) – 134 365,33 euros (indemnité compensatoire de préavis) soit 85 066,33 euros.

b. Quant au fondement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Madame H. sollicite, à titre subsidiaire, la condamnation d'ETHIAS au paiement d'une « indemnité de 17 semaines légales prévues » soit la somme de 28 552,69 euros.

Elle n'indique pas le fondement juridique de sa demande, si ce n'est à titre de licenciement manifestement déraisonnable.

Or, cette notion est reprise dans la C.C.T. n° 109 laquelle ne s'applique pas au cas d'espèce, conformément à l'article 2 §3 qui exclut de son champ d'application les « *travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail* ».

La procédure de licenciement prévue par la CCT signée le 29/06/2019 s'appliquant en l'espèce, bien qu'elle n'ait pas été respectée par l'employeur, la C.C.T. 109 n'est pas applicable et aucune indemnité n'est due à ce titre.

En tout état de cause, cette demande est formulée à titre subsidiaire dans les dernières conclusions de madame H. : le tribunal ayant fait droit à sa demande principale, il n'y a pas lieu de motiver plus amplement ce point.

c. Quant à l'exécution de provisoire et à la faculté de cantonnement

En vertu de l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire est de droit, sauf si le juge en dispose autrement au terme d'une motivation spéciale.

La solvabilité ou les présumées bonnes intentions de la partie défenderesse sont insuffisantes à autoriser une telle exception au principe énoncé.

Il n'existe, par contre, aucune raison de refuser à ETHIAS le droit de cantonner les sommes dues à la Caisse des dépôts et consignation, eu égard, notamment, au montant de l'indemnité compensatoire de préavis déjà perçu par madame H.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit la demande,

La dit fondée,

Condamne la S.A. ETHIAS à verser à madame H la somme de 85 066,33 euros à titre d'indemnité due en application de l'article 4 de la Convention collective de travail relative à la localisation des activités, à la sécurité de l'emploi, à la mobilité et à la procédure à respecter en cas de licenciement signée le 29/06/2009, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 21/12/2018.

Déboute madame H du surplus de ses prétentions.

Accorde à la S.A. ETHIAS la faculté de cantonner la totalité de la condamnation prononcée en principal, intérêts et frais.

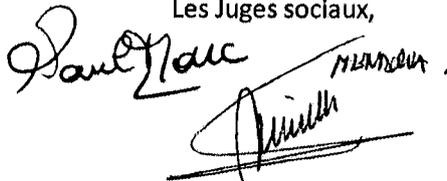
Condamne la S.A. ETHIAS aux dépens soit l'indemnité de procédure liquidée à 2 400 euros, au bénéfice de la partie demanderesse.

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

DESIR SARAH,
MENDOLIA MIRELLA,
PAUL MARC,

Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,



Le Juge,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le 11/01/2021 par THOMAS Sandrine, Juge, président la chambre, assistée de MASSART MICHELE, Greffier.

DESIR SARAH
A G. un non nul.

Le Greffier,



Le Juge.

