



numéro de répertoire
2021/
date du jugement
<u>03/09/2021</u>
numéro de rôle
R.G. : 20/ 3008/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Septième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur P (RN:), né le '1958

Partie demanderesse,

ayant comparu personnellement et assisté de Maître DJAUDI HELENE, avocate se substituant à son confrère Maître CLAES DOMINIQUE, avocat, à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT, Ch. de la Hulpe 166,

Contre :

La SA ARCELORMITTAL STEEL SERVICE CENTRES LIEGE (anciennement dénommée MOSACIER SA), (BCE: 0431.422.049),
Rue Ernest Solvay, 376 à 4000 LIEGE

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître LACOMBLE JEAN-PAUL, avocat, à 4031 ANGLEUR, Square des Conduites d'Eau 7/8, bat. H, et ayant comparu par Maître HENRION MELANIE

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 citation introductive d'instance reçue au greffe le **29/10/2020** ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **18/06/2021**.

II. Les faits

1.

Monsieur P. travaille pour le compte de la S.A. MOSACIER depuis le 1^{er} décembre 1989 ; Il est occupé sur différents sites du groupe ArcelorMittal, tant en Belgique qu'à l'étranger.

Le 20 novembre 2011, les parties signent un contrat de travail à durée indéterminée ; Monsieur P. est engagé à partir du 1^{er} juillet 2012 pour remplir la fonction d'administrateur délégué et de Directeur général de MOSACIER.

Le contrat travail prévoit notamment que :

« L'employeur et l'intéressé reconnaissent que l'employeur peut modifier le lieu travail en Belgique selon les besoins propres à la fonction, si nécessaire. L'intéressé accepte le principe de mobilité.

L'employeur et l'intéressé reconnaissent que l'employeur peut modifier la fonction de l'employé, si nécessaire, et à condition que le niveau de la nouvelle fonction soit équivalent à la fonction actuelle ».

En 2017, Monsieur P indique être devenu Directeur général de Steel Coat Belgique, société liée au groupe ArcelorMittal, remplaçant alors un sieur Z

2.

En août 2020, Monsieur P rencontre son N+1, Monsieur G, qui lui propose de diriger l'entité d'ArcelorMittal située à Reims, et de s'y installer pour assurer ses fonctions. Deux courriels sont envoyés par Monsieur G. à Monsieur P le 21 août et le 2 septembre 2020¹ ; Monsieur P est invité à se présenter à Reims le 4 septembre suivant.

Le 7 septembre 2020, Monsieur P répond à son supérieur en ces termes :

« Après un nouveau WE de réflexion en famille, je te confirme que je ne pourrai pas accepter le poste de manager à Reims. Ma décision résulte d'une série d'éléments/arguments que nous avons pour partie abordés ensemble, et d'autres que je n'ai pas évoqués.

J'espère que cette décision n'affectera pas notre relation qui s'est jusqu'à présent s'est toujours avérée cordiale et constructive.

De mon côté, je suis prêt à continuer d'assurer jusqu'à ma retraite et avec efficacité que tu connais ma fonction d'administrateur délégué de MOSACIER dont les résultats sont depuis maintenant 5 ans plus que satisfaisants ».

Le jour même, Monsieur G. lui répond qu'il regrette son choix et que « nous allons nous mettre en quête d'une alternative »².

Le 14 septembre 2020, Monsieur P reçoit un courrier recommandé de son employeur, signé par un autre supérieur, le N+2 Monsieur B³. Ce dernier indique que la société est contrainte de revenir sur les discussions concernant l'affectation à Reims, précisant qu'aucune raison rationnelle n'a été évoquée par Monsieur P pour justifier son refus, précisant également que : « Cette attitude ne correspond ni au niveau de responsabilité attendue d'un directeur, ni aux attentes du groupe, ni à vos obligations contractuelles. Nous ne pouvons pas l'accepter. Nous vous confirmons votre affectation à Reims, en qualité de directeur de site, à dater de votre retour de vacances, le 6 octobre prochain ».

Une réponse est adressée à Monsieur B le 5 octobre suivant, par l'intermédiaire des conseils de monsieur P ; il confirme son souhait de conserver ses fonctions de directeur général/administrateur délégué en Belgique et renvoie aux termes de son contrat de travail, signé le 20 novembre 2011.

Monsieur P est en incapacité de travail à partir du 5 octobre 2020.

¹ Pièces 2.1 et 2.2 du dossier de la partie demanderesse

² Pièce 2.3 du dossier la partie demanderesse

³ Pièce 2.4 du dossier de la partie demanderesse

Le 12 octobre suivant, il reçoit un courrier recommandé signé par Monsieur B¹ ; ce dernière qualifie le refus du poste de Reims d'inacceptable. Il poursuit :

« Nous avons l'intention de fusionner Mosacier et Steel Coat Europe et cette annonce sera faite dans les prochains jours aux partenaires sociaux, ainsi que le projet de négociation en vue d'une harmonisation des statuts de l'entreprise. Cette stratégie est une étape importante de nos entités et il nous a paru important de confier le projet à une personne qui sera à même de suivre la mise en œuvre après la fin des négociations, il n'apparaît pas que vous puissiez être cette personne. En conséquence, nous allons provoquer un conseil d'administration afin d'affecter la fin de votre mandat d'administrateur délégué du directeur général de Mosacier et Steel Coat Alleur.

Nous avons par contre besoin de votre expérience sur un projet qui correspond parfaitement au temps qui vous reste à travailler jusqu'à votre retraite. Nous allons dès lors vous nommer de directeur du site de Porta, situé à Bouffloux, et que vous connaissez parfaitement pour l'avoir déjà dirigé.

Vous savez que nous rencontrons actuellement de grandes difficultés de rentabilité avec ce site, dont la survie pourrait être en cause, et nous avons besoin de votre expérience pour mener à bien une mission importante, qu'il s'agisse de son sauvetage ou de son arrêt. Ce projet constitue un dernier challenge que, sans le moindre doute, nous savons que vous pouvez réussir.

Cette prise de fonction sera effective dès votre retour de maladie ».

Monsieur P² répond à ce courrier par l'intermédiaire de son conseil le 14 octobre suivant. En synthèse, il met son employeur en demeure de rapporter sa décision quant à l'affectation comme directeur de Porta s'agissant, selon lui, d'une rétrogradation en représailles de son refus de se délocaliser à Reims⁴.

3.

Le 16 octobre 2020, la S.A. MOSACIER notifie à Monsieur P² sa décision de mettre fin au contrat de travail pour motif grave, avec effet immédiat.

Le 20 octobre suivant, Monsieur P² reçoit par courrier recommandé les motifs de son licenciement⁵. En synthèse, la S.A. MOSACIER lui reproche ses refus successifs du poste à Reims puis à Porta, lesquels seraient exclusivement animés par un sentiment de rancœur et de représailles à l'égard du groupe et de son employeur. L'employeur reproche également à Monsieur P² d'avoir coupé toute communication avec ses supérieurs, à partir de sa période d'incapacité. La S.A. MOSACIER soutient qu'il s'agit d'une attitude abusive, déloyale et constitue une insubordination caractérisée et injustifiée ; elle en déduit une rupture immédiate et irrévocable de la confiance à l'égard de son employé.

I. La position des parties et les demandes

Au terme de ses dernières conclusions, Monsieur P² sollicite la condamnation de son ancien employeur aux montants suivants, outre les dépens :

⁴ Pièce 2.7 du dossier de la partie demanderesse.

⁵ Pièce 1.3 du dossier de la partie demanderesse

- 554.856,71 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 9.269,21 € brut à titre de prime de fin d'année 2020 ;
- 1.140,82 € brut à titre de rémunération pour deux jours fériés après rupture ;
- 1.629 € brut à titre d'avantages non-récurrents liés au résultat pour l'année 2020 ;
- 72.932,20 € brut à titre d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 25.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 5.500,00 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi suite au non-respect par la société de la loi du 5 septembre 2001 ;
- à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Il sollicite encore la condamnation de la SA ARCELORMITTAL STEEL SERVICE CENTRES LIEGE à verser 1 € provisionnel à la compagnie d'assurance Intégrale à titre de prime de régularisation pour l'année 2020.

En substance, il estime que le congé pour motif grave n'est pas fondé, ses refus de travailler à Reims ou à Porta ne pouvant être qualifiés d'acte d'insubordination dans la mesure où il s'agissait d'ordres illicites, légitimement contestés. Monsieur P conteste avoir rompu tout contact avec son employeur et émet le même reproche à son encontre. Monsieur P soutient encore que son licenciement est abusif compte tenu des circonstances dans lesquelles il est intervenu ; de manière précipitée et sans respect pour ses compétences, sa réputation, son crédit et son honorabilité. Enfin, Monsieur P soutient encore que son licenciement était manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T. n°109 ; il s'agit d'un licenciement repréailles qui n'est fondé sur aucun motif valable.

Le demandeur réclame des dommages et intérêts pour l'absence de communication d'une offre d'outplacement en application de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. Il sollicite encore la régularisation par son ancien employeur de l'assurance de groupe dont il bénéficie en vertu de son contrat pour la prime de 2020.

La S.A. ArcelorMittal postule, à titre principal, de déclarer la demande de Monsieur P recevable mais non fondé et de le condamner aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure. À titre subsidiaire, elle demande à ce que le jugement à intervenir ne soit pas exécutoire par provision. À titre plus subsidiaire, elle souhaite être autorisée à consigner à la caisse des dépôts et consignations les sommes auxquelles elle serait condamnée.

En substance, elle maintient que Monsieur P s'est rendu coupable d'actes d'insubordination en refusant, dans un premier temps, d'accepter l'opportunité professionnelle qui lui était offerte à Reims pour des motifs non justifiés (rancœur à l'égard de la direction). Le refus d'accepter le poste proposé sur le site de Porta doit également être considéré comme un acte d'insubordination injustifié. La partie défenderesse souligne la déloyauté dont Monsieur P a fait preuve à l'égard de son employeur. La S.A. ArcelorMittal soutient l'irrecevabilité de la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au motif qu'elle ne peut se cumuler avec une indemnité pour licenciement abusif ou pour motif grave.

Subsidiairement, elle soutient que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable dans la mesure où les motifs du licenciement de l'intéressé sont intégralement liés à sa conduite et à son comportement vis-à-vis des tâches qui lui étaient confiées : elle estime avoir agi comme tout employeur normal et raisonnable aurait pu le faire. Enfin, elle conteste le caractère abusif et expéditif du licenciement ; elle explique que les décisions ont été adoptées rapidement compte

tenu de ce que le poste occupé par Monsieur P , en incapacité de travail depuis le 5 octobre 2020, ne pouvait rester vacant.

Enfin, la S.A. ArcelorMittal indique qu'aucune offre de reclassement ne pouvait être formulée à Monsieur P dans la mesure où il a été licencié pour motif grave.

I. 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 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, Monsieur P étant occupé sur le territoire de Liège.

I. L'analyse et la décision

a. Le licenciement pour motif grave

i. En droit

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

Le délai de trois jours visé par la disposition commence à courir à partir du moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait imputé à faute au travailleur.⁶ L'article 35 alinéa 3 étant une disposition impérative en faveur des deux parties⁷, le juge est tenu d'office d'en vérifier le respect.

⁶ C.T Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C.T. Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B, 1997, p1621

⁷ Cass., 22 mai 2000, RG S.099. 0046 F

Sur base de cette définition légale, la Cour de Cassation, notamment dans un arrêt du 23 octobre 1989⁸, a souligné que les motifs graves qui permettent de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme sont des faits qui doivent pouvoir être considérés comme fautifs et imputés en tant que tels au travailleur personnellement.

Ainsi, *"La décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement"*, le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.⁹

Dans un arrêt plus récent prononcé le 20 novembre 2006, la Cour de cassation a précisé que le fait à la base du licenciement est le fait « accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave »¹⁰.

Le juge doit, à cet égard, apprécier la faute *in concreto* en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, invoquées dans la lettre de rupture et de nature à attribuer au fait incriminé le caractère de motif grave. Il tient, notamment, compte : de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions et responsabilités, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement, de son état de santé,...¹¹.

Le licenciement immédiat constituant la sanction ultime d'une faute contractuelle, l'existence d'un fait fautif ne suffit pas à le justifier¹². L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)¹³ – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties.¹⁴

⁸ J.T.T., 1989, p. 432.

⁹ M. DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, *Orientations* 2003, page 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 27 et suivantes

¹⁰ Cass., 20 novembre 2006, RG S.05.0117.F

¹¹ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - VVANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pages 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pages 1542 et suivantes

¹² C.Trav., Bruxelles, 13 juillet 2010, RG 2008/AB/513650.

¹³ Cass. 6 juin 2016, RG n° S.15.0067.F, <http://jre.juridat.just.fgov.be> : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

¹⁴ H. DECKERS, «Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », *Orientations*, 2015/8 p.2 à 7

La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque un motif grave, ce qui signifie qu'il lui appartient de fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave. Tout doute sérieux quant à l'existence d'une faute invoquée profite à la partie adverse¹⁵.

Ainsi, celui qui prend l'initiative de rompre le contrat pour motif grave, peut prouver les motifs invoqués par toutes voies de droit¹⁶. Des attestations testimoniales peuvent notamment être déposées et le juge apprécie souverainement la force probante des dépositions qui sont produites devant lui¹⁷.

En vertu de l'article 17,2° de 3978 relatives au contrat de travail, le travailleur doit « *agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat* ».

L'insubordination est le terme général qui désigne le refus d'exécuter les ordres ou les instructions de l'employeur. L'appréciation de la validité du motif grave est essentiellement une question de fait et dépend des circonstances qui entourent le licenciement. Ainsi, pour conclure à l'absence de motif grave, il importe de tenir compte des circonstances atténuantes, tels que le contexte et le milieu professionnel, le manquement patronal, la passivité de l'employeur, l'attitude travailleur ou encore le caractère isolé de son prétendu acte de subordination¹⁸.

Sont généralement retenus comme des circonstances aggravantes, justifiant un licenciement immédiat pour insubordination de travailleur, les avertissements préalables ou/et le caractère répétitif des actes d'insubordination.

Il ressort d'une jurisprudence constante que l'obligation du travailleur d'obéir aux ordres de son employeur n'est pas sans limite, il peut refuser d'exécuter un ordre lorsque :

- l'ordre est illicite ;
- l'ordre outrepassé les limites des obligations imposées par le contrat travail ;
- l'ordre est arbitraire, inutile pour le bon fonctionnement du service est préjudiciable pour le travailleur.

À de nombreuses reprises, les juridictions ont estimé que le refus pour le travailleur de refuser la modification de ses conditions de travail ne peut pas être constitutif d'un motif grave. Il en va ainsi, même lorsque les conditions de travail ne sont pas essentielles et que l'employeur s'était réservé le droit de les modifier¹⁹, sous réserve de certains tempéraments en cas notamment de circonstances exceptionnelles, telle qu'une restructuration.

ii. En l'espèce

1. Le refus de la mutation sur le site de REIMS

Monsieur F exerçait pour le compte de la S.A. ArcelorMittal depuis 1989, sans interruption. Il est affecté sur plusieurs sites, tant en Belgique qu'à l'étranger (Allemagne, Maroc) avant de signer un nouveau contrat de travail avec son employeur.

¹⁵ C Trav. Bruxelles, 16 mars 1989, *R.D.S.*, 1989, p. 238.

¹⁶ Cass., 24 septembre 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, *Pas.*, 1987, p. 164.

¹⁷ K. ROSIER et S. GILSON « La preuve en droit du travail », *Ors.*, 2007, p. 16, cité dans H. DECKERS et A. MORTIER, « Le licenciement pour motif grave » in *Etudes pratiques de droit social*, 2020, p. 129.

¹⁸ B. PATERNOSTRE, « Motif grave et insubordination, *Orientation*, n°3, 2006, p. 17

¹⁹ C.trav. Bruxelles, 15 juin 1988, *J.T.T.* p. 355 et la note

Ainsi, à partir du 1^{er} juillet 2012, il est engagé comme Directeur général/administrateur délégué de la société MOSACIER, filiale d'ArcelorMittal, dont le siège social et d'exploitation se situe à Sclessin (Belgique). En 2017, il exerce également en qualité de directeur de la société Steel Coat Europe dont le siège social et le site de production industrielle sont situés à Alleur (Belgique).

La clause de mobilité, insérée dans son contrat de travail, est clairement libellée :

« L'employeur et l'intéressé reconnaisse que l'employeur peut modifier le travail en Belgique selon les besoins propres à la fonction, si nécessaire. L'intéressé accepte le principe de mobilité. ».

Cette convention ne peut être interprétée autrement que l'acceptation par Monsieur P, d'une mobilité de ses fonctions au sein de la Belgique exclusivement. Par ailleurs, cette interprétation est confirmée par une convention individuelle complémentaire concernant la rémunération de l'intéressé, signée le 28 novembre 2011²⁰. Cette convention prévoit que :

« Dans le cadre du retour d' P, dans une fonction occupée uniquement en Belgique, il doit être mis fin au salary split entre la Belgique et la France dont bénéficie le demandeur ».

La dernière évaluation de Monsieur P, , validée par ArcelorMittal, mentionne expressément, sous le titre My Mobility : « *Not able to relocate* ». Cet élément confirme encore que l'employeur savait, ou devait savoir, qu'une mutation en dehors de la Belgique n'était pas envisageable.

Nonobstant ces éléments, en août 2020, la partie défenderesse propose à Monsieur F de reprendre la direction du site ArcelorMittal de Reims. Bien que l'intéressé soit alors âgé de 62 ans, proche de l'âge de la pension légale, cette volonté de mutation est justifiée par les compétences et l'expérience de Monsieur P.

Le 7 septembre 2020, Monsieur P, informe clairement son employeur qu'il ne souhaite pas se rendre à Reims « *après un nouveau WE de réflexion en famille* ». Dans son courriel, il précise que sa « *décision résulte d'une série d'éléments/arguments que nous avons pour une partie abordée ensemble et d'autres que je n'ai pas évoqués* ».

Monsieur P, reconnaît que ce refus est également fondé sur une rancœur à l'égard du groupe, particulièrement de l'attitude de certains collègues ; il s'agit des arguments abordés avec son employeur, comme précisé dans le courrier du 7 septembre 2020. À côté de ces arguments, l'intéressé fait état d'autres raisons justifiant son refus, qui s'avéreront être des raisons de confort personnel, l'intéressé ne souhaitant plus effectuer des trajets à répétition, compte tenu de son âge et de sa famille présente en Belgique.

En tout état de cause, compte tenu des termes du contrat de travail de l'intéressé, s'agissant d'un élément essentiel de ce contrat (le lieu d'exécution du contrat travail), la S.A. MOSACIER ne pouvait imposer la mutation de l'intéressé. Une mutation forcée n'a par ailleurs jamais été dans l'intention de l'employeur puisque, dans les courriels adressés par Monsieur G celui-ci attend expressément la confirmation de l'adhésion de Monsieur P, à sa relocalisation à Reims.

Cette adhésion n'est donc jamais intervenue et il ressort expressément du courriel de Monsieur G du 7 septembre 2020 qu'une alternative sera recherchée par l'employeur. Toutefois,

²⁰ Pièce 1.1 du dossier d'partie demanderesse

ArcelorMittal imposera malgré tout l'affectation du demandeur à Reims dans son courrier recommandé du 14 septembre suivant, adressé par le N+2, Monsieur B

Suite à la réponse du conseil de Monsieur P, l'employeur décide finalement de retirer sa décision d'affectation par son courrier du 12 octobre 2020, proposant alors « l'alternative » évoquée précédemment à savoir l'affectation sur le site de Porta situé en Belgique.

Bien que le refus du poste à Reims ne soit pas motivé, dans un premier temps, par les termes du contrat de travail et la clause de mobilité concernant exclusivement la Belgique, il n'en reste pas moins que l'ordre d'affectation de Monsieur P sur le site de Reims était illicite, quelles que soient les conditions de travail proposées.

L'ordre d'affectation sur le site de Reims est contraire à la clause de mobilité interne à la Belgique, convenue par les parties en 2012 et à laquelle Monsieur P ne pouvait renoncer que volontairement, sous peine d'une violation par son employeur de ses engagements contractuels.

Dès lors, le refus de l'intéressé d'exercer ses fonctions en dehors de la Belgique était légitime et ne peut, à ce titre, constituer, à lui seul, un acte d'insubordination justifiant un licenciement pour motif grave.

En tout état de cause, le licenciement pour motif grave de Monsieur P est intervenu le 16 octobre 2020. Or, dès le 5 octobre 2020, l'employeur est informé par le conseil de l'intéressé qu'il ne souhaite pas renoncer à ses fonctions de directeur général/administrateur délégué en Belgique des deux sociétés MOSACIER et Steel Coat ; le licenciement aurait dès lors dû intervenir dans les trois jours suivants, conformément à l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978.

ArcelorMittal ne peut soutenir que l'intéressé devait faire l'objet d'une mobilité intragroupe et devait, en raison également du caractère international de sa carrière, obtempérer à l'ordre de mutation en France. Cette argumentation ne tient nullement compte des termes du contrat de travail, alors que Monsieur P démontre avoir été flexible quant à ses lieux de travail (très principalement situés en Belgique) durant toute sa carrière jusqu'à son poste de Directeur général de MOSACIER en 2012.

2. Le refus de mutation sur le site de Porta

a.

Monsieur P a exercé sur le site Porta, situé à Bouffioux, entre 1989 et 2003.

Dans son courrier recommandé du 12 octobre 2020, Monsieur B informe l'intéressé qu'il n'est pas la personne adéquate pour assurer la direction des entités MOSACIER et Steel Coat Europe après leur fusion ; dès lors, il lui indique que la fin de son mandat d'administrateur délégué et directeur général de Mosacier et Steel Coat Alleur est imminente.

Après cette information capitale concernant l'avenir de la fonction alors exercée par Monsieur P, son employeur lui indique que son profil et le temps de travail qui lui reste à prester jusqu'à sa retraite justifient qu'il soit nommé directeur du site de Porta. Aucune information n'est fournie sur les conditions de travail liées à ses nouvelles fonctions sur ce site.

S'agissant d'un site situé en Belgique, aucune réserve n'est émise par Monsieur P sur la localisation de ces nouvelles fonctions. Par contre, dans le courrier de son conseil adressé le 14 octobre 2020, il rappelle à son employeur que, depuis plusieurs semaines, l'activité de la société sur ce site est à l'arrêt ; il s'agit d'un site mourant pour lequel le groupe ArcelorMittal n'a prévu

aucun investissement. Il estime que la fonction proposée est une mission temporaire qui ne correspond en tout état de cause pas à son niveau de fonction de responsabilité actuel ; Monsieur P sollicite de son employeur qu'il rapporte sa décision dans les plus brefs délais, sous peine de l'introduction d'une procédure en référé devant le tribunal du travail.

Le 16 octobre 2020, la S.A. ArcelorMittal notifie son intention de rompre immédiatement le contrat de travail pour motif grave.

La cessation des activités du site de Porta est communiquée officiellement lors d'une réunion du conseil d'entreprise extraordinaire, tenue le 12 novembre 2020 sur le site.

Monsieur P, dépose un descriptif des fonctions d'administrateur délégué de la société MOSACIER²¹. Les tâches majeures/missions générales sont notamment :

- diriger le personnel de l'établissement ;
- élaborer le budget de l'établissement ;
- Veiller au respect des consignes de sécurité, qualité, environnement,... ;
- Rendre des comptes propres quant aux objectifs atteints ;
- faire passer des entretiens d'embauche ;
- en concertation de la direction, suivre les objectifs de l'entreprise quant aux plaintes à sécurité aux absences pour cause de maladie,... ;
- En concertation avec le RH, soumettre une politique du personnel qualitative organisation de services ;
- Conseiller la direction sur la politique à mener et indiquer les conséquences potentielles de certaines orientations stratégiques ;
- Diffuser la politique de l'entreprise aussi bien au niveau interne, qu'au niveau des réseaux légaux CPPT, conseil d'entreprise ;
- Maintenir des contacts fonctionnels avec les collègues site Manager.

Monsieur P. exerçait comme Directeur général de deux sociétés à partir de 2017, ce qui impliquait à la fois des aspects financiers, commerciaux et industriels. La partie défenderesse n'émet aucun reproche quant à la qualité du travail fourni par Monsieur P pour le compte de ces deux sociétés. Au contraire, il ressort des échanges de courriels adressés par Monsieur G que les compétences et l'expérience de Monsieur P étaient alors nécessaires pour assurer la reprise du site de Reims.

En termes de conclusions, Monsieur P. souligne avoir considérablement contribué à l'augmentation du chiffre d'affaires et des bénéfices des deux sociétés gérées, ce qui n'est pas contesté par la partie défenderesse.

Dans un arrêt prononcé le 16 septembre 2013, la Cour de cassation a jugé que : « *La nature de la fonction exercée par le travailleur constitue en principe un élément essentiel du contrat de travail, à moins que le contraire puisse être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée* »²².

Compte tenu de la nature des fonctions exercées par Monsieur P. au sein des deux sociétés MOSACIER et Steal Coat, ArcelorMittal pouvait-il légitimement imposer à Monsieur P d'être affecté sur le site de Porta ?

²¹ Pièce 1.9 du dossier de la partie demanderesse

²² Cass., 16 septembre 2013, J.T.T., 2013, p. 433

La réponse est négative s'il est établi que les fonctions qui auraient été exercées par Monsieur P_i au sein du site de Porta étaient manifestement distinctes de celles exercées pour MOSACIER et Steel Coat Allier.

Par ailleurs, il convient encore de tenir compte des termes du contrat de travail signé entre les parties :

« L'employeur et l'intéressé reconnaissent que l'employeur peut modifier la fonction de l'employé, si nécessaire, et à condition que le niveau soit équivalent à celui de la fonction actuelle ».

b.

À cet égard, le demandeur dépose un tableau comparatif de synthèse des deux sociétés et du site Porta ; il apparaît des distinctions importantes dans la structure (sociétés versus unité d'exploitation), le nombre de travailleurs (127 versus +/-30), le chiffre d'affaire de l'année 2019 ou encore les sites d'exploitation (1 versus 2).

Monsieur P_i relève encore que le site de Porta n'est pas une société mais une unité technique d'exploitation, la direction de ce site n'impliquait dès lors aucune tâche de planification/stratégie financière commerciale, tâches qu'il effectuait pour MOSACIER et Steel Coat. Il indique également que les services de vente du site étaient externalisés en sorte que le directeur du site n'avait pas, non plus, comme tâche la coordination commerciale liée à la vente.

ArcelorMittal souligne que, d'une part, Monsieur F_i ne dirigeait pas intégralement les deux sociétés et, d'autre part, qu'il n'a pas participé au processus de fusion par absorption par MOSACIER de Steel Coat.

La partie défenderesse reconnaît toutefois que le site de Porta était en grande difficulté de rentabilité et qu'il s'agissait d'un réel défi de le redresser financièrement; c'est pourtant ce qui était proposé à Monsieur P_i. En termes de conclusions, elle reconnaît également en cas de fermeture du site de Porta, la mission du directeur alors désigné serait conséquente puisqu'elle appartiendrait de gérer l'aspect social, mais également la vente, démontage des outils, avant du site, relation d'autorité locale, assainissement du site, les questions environnementales...

La mission de sauvetage ou d'arrêt du site de Porta ne peut être comparée aux fonctions exercées par Monsieur P_i au sein des sociétés MOSACIER et Steel Coat ; bien qu'on ne puisse qualifier la proposition de rétrogradation, l'ordre de mutation sur le site de Porta aurait pour effet de modifier profondément la nature de la fonction de directeur et administrateur délégué, jusqu'alors exercée par Monsieur P_i.

Il apparaît également que les engagements pris par l'employeur dans le contrat de travail n'ont pas été respectés puisque celui-ci s'était engagé à modifier, si nécessaire, la fonction pour autant que la nouvelle fonction soit équivalente à celle exercée ; l'affectation à la direction d'un site d'exploitation en perdition ne peut être qualifiée d'équivalent à la fonction de gestion exercée au sein de deux sociétés en bonne santé financière.

Par ailleurs, la partie défenderesse s'est engagée à ne procéder à la modification de la fonction si cela était nécessaire. Or, ArcelorMittal n'apporte aucun élément permettant de justifier de la nécessité de procéder au changement de fonction de Monsieur P_i ; aucune explication n'est fournie quant à la raison pour laquelle il est mis fin à son statut d'administrateur délégué de la société MOSACIER dans le courrier du 14 octobre 2020 ; à ce moment, la thèse de Monsieur

P. selon laquelle l'ordre de mutation sur le site de Porta constituerait une proposition sanction, en représailles à son refus d'être muté à Reims, paraît ainsi très crédible.

Contrairement à ce que la partie défenderesse soutient, le refus de Monsieur P d'obtempérer à sa mutation sur le site de Porta ne trouve pas son origine dans les rancœurs exprimées par l'intéressé à l'égard du management du groupe mais simplement dans la nature des nouvelles fonctions qui lui étaient proposées.

Cette modification de la nature des fonctions doit être considérée comme portant sur un élément essentiel du contrat de travail de Monsieur P. À ce titre, cette modification ne pouvait pas lui être imposée en sorte que c'est légitimement qu'il a refusé d'obtempérer à ce nouvel ordre.

3. La rupture de communication reprochée à Monsieur P

La S.A. MOSACIER reproche au demandeur, « *le manque d'égard résultant de votre réaction, irresponsable, de couper tout contact et de rompre toute discussion avec vos supérieurs* ».

Monsieur P. est en incapacité travail du 5 octobre 2020 au 19 octobre suivant. Il est licencié durant son incapacité de travail soit le 16 octobre 2020.

De la chronologie des échanges intervenus entre les parties avant le licenciement de l'intéressé, aucun manque de communication ou de volonté de rupture de communication ne peut être reprochée à Monsieur P.

Dès le début de son incapacité, Monsieur P. fait le choix de répondre à son employeur par l'intermédiaire de son conseil, ce qui peut ni lui être reproché ni être interprété comme une coupure de contact.

Aucun élément n'est apporté par la partie défenderesse pour démontrer que l'intéressé aurait refusé toute communication directe avec son employeur durant cette période d'incapacité.

En tout état de cause, un refus de répondre à son employeur pendant une période d'incapacité de travail est insuffisant pour fonder un licenciement pour motif grave.

4. Détermination du montant de l'indemnité compensatoire de préavis

Monsieur P. réclame une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 25 mois et 21 semaines de rémunération ; la durée du préavis qui aurait dû être notifiée à l'intéressé n'est pas contesté par la partie défenderesse.

La S.A. MOSACIER conteste l'intégration du forfait de frais dans la rémunération de référence, ce qui représente un montant annuel de 3 384 €.

Monsieur P. soutient que ce forfait a été proposé par la S.A. MOSACIER à titre de compensation financière suite à l'arrivée à échéance du système de « salary split » en 2012.

Aucune preuve de cette proposition n'est déposée, Monsieur P. ne justifiant par ailleurs pas que ce forfait constitue la contrepartie d'un travail et non le remboursement de frais exposés par le travailleur pour le compte de l'employeur.

Dès lors, il y a lieu de réduire le forfait de frais propres à l'employeur de la rémunération de base, laquelle se chiffre alors à un montant de 219 702,00 euro.

Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis réclamé doit être réduit à un montant de 551 471,99 euros.

Monsieur P peut également prétendre aux paiements :

- de la prime de fin d'année 2020 (9 269,21 € brut) ;
- de la rémunération pour deux jours fériés après rupture (1 140,82 € bruts) ;
- des avantages non récurrents liés aux résultats pour l'année 2020 (1 629 € brut).

b. Le licenciement abusif

i. En droit

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit. L'abus de droit a été défini par la Cour de cassation comme le droit *«exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée»*²³.

A défaut de règle particulière inscrite dans la loi du 3 juillet 1978 pour les travailleurs liés par un contrat de travail d'employé, les principes généraux du droit civil s'appliquent.

Ainsi, l'abus de droit s'analyse, soit comme une faute extracontractuelle fondée sur l'article 1382 du Code civil, notamment en cas de violation de l'obligation de prudence qui s'impose à toute personne, soit en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du code civil, lequel interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci²⁴.

L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif, ne peut donc se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture, est concrètement abusif ²⁵ (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).²⁶

Est abusif un licenciement qui est donné de manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente, c'est à-dire, en excédant les limites de la bonne foi, et notamment lorsqu'il est détourné de sa finalité ou en raison des circonstances qui ont entouré le licenciement²⁷.

Spécifiquement aux relations contractuelle de travail, la haute juridiction a précisé que *« L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent »*²⁸

Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve (article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire). La partie demanderesse doit ainsi rapporter la preuve de

²³ Cass. 10 septembre 1971, R.W. 1971-72, 321).

²⁴ C.T. Bxl, 4^{ème} ch., 30.06.2015, RG 2012/AB/53, JTT 2015, 445 -447

²⁵ C. T. Mons, 3^{ème} ch., 10/09/1992, RG n° 8317 et 21/04/1994, J.L.M.B., 1994, p.1409

²⁶ M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 395 et suivantes

²⁷ C.Trav Liège, division Namur, 6^{ème} chambre, 10 octobre 2017, J.L.M.B. 2018, p. 650 et suivantes.

²⁸ Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2066, p. 155

l'existence d'une faute distincte de la méconnaissance des règles relatives à la résiliation du contrat de travail, d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis et d'un lien de causalité entre ces fautes et ce dommage distinct.

Dans un arrêt prononcé le 8 mars 2013, la Cour du travail de Liège a énoncé les principes applicables, dans les termes suivants:

« Selon la Cour de cassation, afin qu'il y ait lieu de conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier, l'employé concerné doit prouver l'existence des trois éléments suivants :

1. une faute distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail.

L'employé ne peut considérer tout exercice déraisonnable du droit de licencier comme un abus de droit, mais uniquement son exercice indécent, ce qui signifie l'exercice qui est à tel point déraisonnable

2. un dommage matériel ou moral spécifique, distinct du dommage causé par le licenciement même.

En effet, l'indemnité compensatoire de préavis forfaitaire due en cas de rupture irrégulière couvre tout le dommage, tant matériel que moral, causé par la rupture du contrat de travail. La soudaineté d'un licenciement constitue une caractéristique inhérente à celui-ci. Le dommage qui en résulte est couvert par l'indemnité de préavis.

3. enfin, l'employé devra prouver l'existence d'un lien causal entre la faute et le dommage.
»²⁹

Sur la base de ces lignes directrices, il n'y a pas lieu de conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier lorsqu'il existe pour le licenciement une raison relative à la personne ou au comportement de l'employé ou aux nécessités de la société. Lorsque le motif du licenciement présente un minimum de sérieux et de probabilité, il n'est pas possible de conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier.

Enfin, plusieurs catégories d'abus de droit peuvent être identifiées. Ainsi, *« Il peut être conclu à l'existence d'un abus de droit dans trois types de situation :*

- 1. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce dans le but de nuire à autrui ;*
- 2. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce d'une manière anormale et dommageable, c'est-à-dire lorsqu'il occasionne un dommage à autrui en utilisant son droit d'une manière excédant les limites qu'un exercice normal impliquerait dans le chef d'une personne normalement prudente et diligente;*
- 3. lorsque l'avantage que le titulaire d'un droit retire de l'exercice de celui-ci occasionne à autrui un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage qu'il a lui-même retiré de l'exercice de son droit (...)* »³⁰.

Dans un arrêt prononcé le 9 novembre 2010, la Cour du travail de Liège a rappelé que ce n'est pas parce que le motif grave n'est pas retenu que le licenciement revêt automatiquement un caractère abusif. Il ne pourra en être ainsi que si le motif invoqué n'est étayé par aucun élément de preuve ou s'il est complètement dépourvu de pertinence. Le licenciement est en l'espèce abusif par la mise en cause injuste de la responsabilité³¹.

²⁹ C. trav. Liège, 8 mars 2013, R.G. 2012/AL/143, cité par Baudoin PATERNOSTRE, in Orientations, 2013/8, p. 27 et s.

³⁰ C. trav. Mons, 16 avril 2012, R.G. n° 2011/AM/107, *Chr. dr. soc.*, 2013/04, p. 206.

³¹ C. trav. Liège, 9 novembre 2010, RG 2009/AN/8832, Ors. 2011 (reflet PATERNOSTRE, B.), liv. 3, 29; Or. 2011 (reflet PATERNOSTRE, B.), liv. 2, 50

Enfin, le droit de licencier est un droit discrétionnaire, il ne doit pas être motivé ni subordonné à l'existence d'un juste motif. Ainsi, il a été jugé que le licenciement d'un employé, à qui aucun reproche ne peut être formulé, n'est pas abusif par le fait qu'il a été remplacé dans ses fonctions³².

ii. En l'espèce

a.

Monsieur P soutient que le licenciement est fautif au motif qu'il a été décidé dans la précipitation et dans des conditions de nature à porter atteinte à sa compétence, sa réputation, à son crédit et à son honorabilité ; il évalue son dommage à la somme de 25 000 euros.

La S.A. MOSACIER se défend d'avoir procédé au licenciement de manière expéditive ; elle estime que, compte tenu de l'importance des responsabilités de Monsieur P, ce dernier a manqué de réactivité quant aux projets qui étaient envisagés.

Suite à la rencontre avec Monsieur G. le 19 août 2020, la réponse de Monsieur P. à la proposition de partir à Reims a été donnée le 7 septembre suivant, ce qui ne peut être qualifié de tardif, compte tenu de l'importance de cette proposition.

Suite au refus de se rendre à Reims, la S.A. MOSACIER, dans son courrier du 14 octobre 2020, fait fi de la décision de son employé et lui impose de se rendre à Reims pour le 6 octobre suivant.

Monsieur P. répond à ce courrier par l'intermédiaire de son conseil le 5 octobre 2020, ce qui ne peut non plus être considéré comme une réponse tardive, vu l'annonce faite par son employeur.

Ensuite, l'intéressé est en incapacité de travail jusqu'au 19 octobre suivant. Dans cet intervalle, la S.A. MOSACIER informe, dans son courrier du 12 octobre 2020, que :

- elle retire sa décision de muter l'intéressé sur le site de Reims ;
- elle informe qu'il sera prochainement déchargé de ses mandats d'administrateur délégué et de directeur général de la société ;
- elle informe qu'il exercera alors comme directeur du site de Porta.

Monsieur P. répond par l'intermédiaire de son conseil le 14 octobre suivant. Le 16 octobre 2020, l'employeur notifie son intention de rompre le contrat de travail avec effet immédiat.

La chronologie des faits ne permet en aucun cas de reprocher une quelconque inertie dans le chef du demandeur. Ainsi, lorsque Monsieur P réagit aux décisions de son employeur, lequel modifie intégralement sa fin de carrière professionnelle, il invite son employeur à « rapporter » sa décision de le transférer sur le site de Porta, sous la menace d'une action en référé devant les juridictions du travail.

Manifestement, la S.A. MOSACIER n'a pas apprécié cette réponse et décide, deux jours après, de licencier Monsieur P. sans l'avoir préalablement entendu alors que ce dernier exerce au sein de la société depuis plus de 30 ans.

Le licenciement de Monsieur F peut être qualifié de fautif, compte tenu, notamment ;

- de l'importance des décisions prises par son employeur ;
- de l'ancienneté de Monsieur P ;

³² C. trav. Mons, 11 déc. 2000, J.T.T., 2001, 77.

- de l'absence d'avertissement ou de blâme durant toute sa carrière ;
- de la qualité des résultats obtenus lors de la gestion des deux sociétés ;
- de la absence d'audition préalable de l'intéressé.

Par ailleurs, en procédant au licenciement durant la période d'incapacité travail de Monsieur P. , la S.A. MOSACIER s'est rendu coupable d'un manque de respect et de reconnaissance flagrant à son égard.

Pour l'ensemble de ces raisons, les circonstances qui ont entourés le licenciement doivent être qualifiés de fautives.

b.

Concernant le dommage, Monsieur P. indique que son licenciement lui a causé un grand désarroi et une profonde tristesse, vu son investissement pendant presque toute sa carrière pour la partie défenderesse. Il relève encore avoir été licencié pour motif grave à deux ans et demi de la pension légale, ce qui l'affecte d'autant plus.

Alors qu'il démontre qu'il avait la volonté de s'investir auprès de la S.A. MOSACIER jusqu'à sa pension, dans les fonctions qui étaient les siennes depuis 2012, son employeur choisit de mettre fin à une collaboration professionnelle existante depuis plus de 30 ans.

Un dommage, distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, est établi.

Toutefois, le montant réclamé est excessif, en l'absence d'autres éléments que ceux exposés par Monsieur P. . Dès lors, il sera fixé, *ex æquo et bono*, à 5 000,00 €.

c. Le licenciement manifestement déraisonnable

i. En droit

La CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement vise à introduire le droit pour le travailleur licencié de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Corrélativement à l'obligation pour l'employeur de motiver son licenciement, le droit de licencier n'étant pas absolu, la convention collective de travail crée un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation pour le travailleur victime d'un licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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.

Le commentaire du texte de la CCT précise :

« 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. »

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions *cumulatives* sur base de son libellé, lu strictement ³³:

- un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent

Comme l'a très justement décidé le Tribunal du travail de Liège – division de Dinant : *« l'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution³⁴. Ainsi, il n'est plus contesté que le Tribunal est amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT ».*

Le choix que l'employeur fait de licencier certains travailleurs eu égard à leur valeur professionnelle relève de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire, sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité³⁵, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010³⁶ relatif à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

La Cour utilise les termes suivants : *« Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable »*

³³ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

³⁴ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

³⁵ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes. M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

³⁶ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

La Cour de cassation introduit donc un principe de *proportionnalité* dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement, sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre³⁷.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.³⁸

L'article 9§3 de la CCT n° 109 dispose que :

« L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Le commentaire de cette disposition est le suivant :

« En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».

Dans un arrêt prononcé le 24 août 2018, la Cour du travail de Liège a dit pour droit que : *« L'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 109 n'a pas privé le travailleur licencié de la possibilité d'invoquer la violation de l'article 1134 du Code civil pour solliciter des dommages et intérêts. Ce n'est cependant possible, compte tenu de l'interdiction de cumul des indemnités énoncée par l'article 9 de la convention collective de travail n° 109, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait, par exemple aux circonstances dans lesquelles il a été donné »*³⁹.

Une éminente doctrine est également d'avis qu'un cumul entre une indemnité pour licenciement abusif et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas envisageable. Ainsi, A. MORTIER soutient qu'il appartient au travailleur, en l'état actuel des textes, de choisir entre l'application des articles 8 et 9 de la Convention collective de travail n°109 ou celle de la théorie de l'abus de droit⁴⁰ ; le commentaire de l'article 9 renvoie expressément le travailleur qui sollicite la réparation de son dommage réel aux dispositions du Code civil, en lieu et place d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. L'auteure relève notamment que le libellé de l'article 9 précité s'inscrit dans la lignée adoptée par la Cour de cassation au sujet de l'articulation entre l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et la théorie l'abus de droit.⁴¹

ii. En l'espèce

Dans la mesure où le tribunal a estimé que le licenciement de Monsieur P était abusif, la S.A. MOSACIER étant condamnée au paiement de dommages et intérêts à ce titre, la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est irrecevable : ces deux

³⁷ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

³⁸ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

³⁹ C.trav. Namur, 24 août 2018 (division Namur - 6^{ème} ch), J.L.M.B., 2019/39, p. 1874. Voy. également C.trav. Liège 8 mars 2018, RG 15/544/A.

⁴⁰ A. MORTIER, « La problématique du cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et des dommages et intérêts pour abus de droit de licencier », note sous C.trav. Liège, division de Liège (3^e chambre), J.L.M.B., 2017, p. 761.

⁴¹ Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117, note P. JOASSART.

indemnités ne peuvent être cumulées, conformément au texte de l'article 9 de la CCT n°109 précité.

d. L'indemnisation pour non-respect de la procédure d'outplacement

La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs dispose, en son chapitre V, qu'une procédure de reclassement professionnel est applicable : « *Au travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1178 relative au contrat de travail des articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai préavis de 30 semaines soit la partie de ce délai restant à courir* ».

En l'espèce, Monsieur P. a été licencié pour motif grave.

Si les motifs du licenciement ont été déclarés non fondés par le tribunal, l'indemnité compensatoire de préavis correspond à 25 mois et 21 semaines de rémunération.

Dès lors, Monsieur P. n'est pas dans les conditions pour bénéficier d'une procédure d'outplacement et la S.A. MOSACIER n'avait aucune obligation de lui proposer une procédure de reclassement professionnel.

Aucune indemnisation n'est due à ce titre.

e. La demande de régularisation de l'assurance de groupe

Monsieur F. indique ne pas avoir encore reçu le relevé annuel d'assurance de groupe pour l'année 2020, craignant que le montant de cette prime soit erroné.

Dans l'attente de cette régularisation, il sollicite la condamnation de la S.A. MOSACIER à verser un euros provisionnel à la compagnie d'assurance l'Intégrale, à titre de prime de régularisation pour l'année 2020.

Comme le soulève la partie défenderesse, rien ne permet de présumer un défaut d'exécution dans son chef ; la demande n'est pas fondée.

f. Les dépens, l'exécution provisoire et le cantonnement

1.

En vertu de l'article 1017 du code judiciaire, tout jugement définitif se prononce, même d'office, sur la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé. Les dépens peuvent toutefois être compensés lorsque, notamment, les parties succombent respectivement sur quelque chef⁴². La compensation en raison de la succombance respective ne requiert pas nécessairement des demandes réciproque entre les parties⁴³.

Dans la mesure où le tribunal n'a que partiellement fait droit aux demandes de Monsieur P., les dépens seront compensés.

2.

La partie défenderesse sollicite qu'il soit fait exception au principe de l'exécution provisoire visé à l'article 1397 du Code judiciaire. Cette disposition permet au juge, à la demande des parties ou d'office, moyennant une décision spécialement motivée, de faire exception à ce principe.

⁴² Article 1017, aliéna 4 du Code judiciaire

⁴³ Cass., 19 janvier 012, *Pas.*, 2012, p. 158 ; C.trav. Liège (division Namur), 25 avril 2017, RG 2016/AN/203

Elle précise qu'en cas d'exécution du jugement, elle sera amenée à payer les cotisations sociales et le précompte professionnel alors qu'en cas de réformation du jugement, ces montants devront lui être restitués.

Les explications sont insuffisantes à justifier qu'une exception soit faite au principe de l'exécution provisoire de la présente décision.

À défaut d'exception au principe de l'exécution provisoire, elle sollicite de pouvoir cantonner les sommes qu'elle serait condamnée à payer en exécution du jugement à intervenir.

En vertu de l'article 1404 du Code judiciaire :

« Sauf s'il s'agit d'une créance de caractère alimentaire, la même faculté de libération est, selon les mêmes modes, conditions et procédure, réservée au débiteur condamné en vertu d'une décision judiciaire exécutoire frappée d'opposition ou d'appel, comme aussi lorsqu'une surséance aux poursuites a été ordonnée.

Le versement est fait avec affectation spéciale de la somme à l'extinction de la créance du saisissant et vaut paiement dans la mesure où le saisi se reconnaît ou est reconnu débiteur

Le juge qui statue sur le fond de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave (article 1406 du Code judiciaire).

La partie défenderesse soutient qu'aucun préjudice grave n'est invoqué par le demandeur dans l'hypothèse où le cantonnement des sommes serait ordonné.

Monsieur P, s'oppose à tout cantonnement au motif que les montants concernés sont indispensables au maintien de ses engagements financiers et ceux de sa famille. Il évoque également l'impossibilité de retrouver un travail équivalent, vu son âge (63 ans).

Une indemnité compensatoire de préavis doit être considérée comme une somme utilisée par l'ancien travailleur pour pourvoir à son propre entretien, s'agissant d'une compensation d'une rémunération dont il a été privé.

Dès lors, le demandeur ayant été privé, à tort, de toute rémunération pendant une certaine période, autoriser le cantonnement aurait pour effet de le priver à nouveau de cette rémunération laquelle est nécessaire aux respects de ses engagements financiers et à ses propres besoins et, éventuellement, ceux de sa famille.

La partie défenderesse n'est donc pas autorisée à cantonner les sommes dues à Monsieur P, en exécution de la présente décision.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit la demande,

La dit partiellement fondée,

Condamne la S.A. ARCELORMITTAL STEEL SERVICE CENTRES LIEGE à payer à Monsieur /
P. les sommes suivantes, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 16 octobre 2020 :

- la somme brute de 551 471,99 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme brute de 9 269,21 € à titre de prime de fin d'année 2020 ;
- la somme brute de 1 140,82 € à titre de rémunération pour deux jours fériés après rupture ;
- la somme brute de 1 629,00 € à titre d'avantages non récurrents liés aux résultats pour l'année 2020 ;

Condamne la S.A. ARCELORMITTAL STEEL SERVICE CENTRES LIEGE à payer à Monsieur
P. une somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Déboute le demandeur pour le surplus de ses demandes.

Compense les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

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

DESIR SARAH,	Juge, présidant la chambre,
JOLET ANTOINE,	Juge social employeur,
MARIE GHISLAINE,	Juge social employé, (imp. de signer. Art. 785CI)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **03/09/2021**
par **DESIR SARAH**, Juge, présidant la chambre, assisté(e) de **WARSAGE OLIVIA**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

