

Numéro de répertoire 2025/ 645
Date de la prononciation 10/09/2025
Numéros de rôle 24/251/A

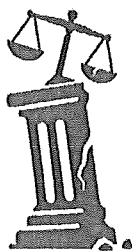
Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties le
---	---------------------------------------

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Septième chambre

Jugement



JUSTICE EN DANGER

Le pouvoir judiciaire est un des trois piliers de l'État. Aujourd'hui, il s'effondre en raison d'un sous-financement chronique, structurel et répétitif. Ces atteintes menacent le fonctionnement de la justice et donc sa qualité.

En cause de :

Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] né le 31/08/1979 (NN : [REDACTED] domicilié à [REDACTED]

PARTIE DEMANDERESSE AU PRINCIPAL – DEFENDERESSE SUR RECONVENTION :
comparaissant personnellement, assisté de son conseil Maître C [REDACTED] D [REDACTED]
avocat à 4500 HUY, [REDACTED]

Contre :

La SA BIOWANZE, dont le siège social est sis à 4520 WANZE, rue Léon Charlier, 11, inscrite à la BCE sous le numéro 0882.664.564

PARTIE DEFENDERESSE AU PRINCIPAL – DEMANDERESSE SUR RECONVENTION :
ayant pour conseil Maîtres N [REDACTED] VAN K [REDACTED] et J [REDACTED] G [REDACTED]
avocats à 1000 BRUXELLES, [REDACTED] – comparaissant par Maître E [REDACTED]
R [REDACTED] avocat

* * *

A. PROCEDURE

Vu la fixation régulière de la cause.

Les conseils des parties sont entendus à l'audience publique du 11/06/2025.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats le 11/06/2025 et notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 20/08/2024
- l'ordonnance rendue le 23/10/2024, sur pied de l'article 747 § 1 du code judiciaire, fixant des délais pour conclure et une date de plaidoiries
- les conclusions principales de la SA BIOWANZE déposées au greffe le 23/12/2024
- les conclusions principales de Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] déposées au greffe le 26/02/2025
- le dossier de pièces de Monsieur D [REDACTED] déposé au greffe le 26/02/2025
- les conclusions additionnelles de la SA BIOWANZE déposées au greffe le 01/04/2025
- le dossier de pièces de Monsieur D [REDACTED] déposé au greffe le 24/04/2025
- les conclusions de Monsieur D [REDACTED] déposées au greffe le 24/04/2025
- le dossier de pièces de Monsieur D [REDACTED] déposé à l'audience du 11/06/2025

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935, relatives à l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le 15 mai 2012, Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] est entré au service de BIOWANZE en qualité d'opérateur de production dans le cadre d'un contrat de travail ouvrier à durée indéterminée.

A dater du mois de mai 2016, Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] devient délégué syndical FGTB et également représentant des travailleurs au sein du Conseil d'entreprise de BIOWANZE.

A partir du mois de septembre 2021, parallèlement à son emploi au sein de la société BIOWANZE, Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] a repris des études supérieures économiques de type court "promotion sociale" – bachelier en droit à l'École de Commerce et d'Informatique de Liège.

Dans ce contexte, Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] a soumis une demande de stage auprès de la Société, laquelle a été refusée par cette dernière en raison du risque d'interférences de ce stage avec sa fonction et sa mission syndicale au sein de l'entreprise.

Monsieur D [REDACTED] est entré en conflit avec la FGTB concernant plusieurs sujets, qualifiant notamment Monsieur P [REDACTED] R [REDACTED] (délégué permanent de la FGTB) d'incompétent auprès des secrétaires généraux de la FGTB, Messieurs T [REDACTED] C [REDACTED] et T [REDACTED] B [REDACTED].

Suite aux conflits persistants, en date du 23 mai 2022, l'ensemble des membres de la FGTB ont remercié Monsieur D [REDACTED] et l'ont démis de ses fonctions de délégué syndical.

Dans ce contexte psychologique difficile suite au refus d'accomplir son stage et à la discrimination flagrante dont il s'est prétendu victime, Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] s'est retrouvé en incapacité de travail à dater du 14 mars 2022.

Entretemps, le 13 avril 2023, Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] a introduit une requête devant le Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, sollicitant une indemnité pour discrimination, sur la base de la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Par un jugement rendu le 12 juin 2024, le Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, a jugé la demande introduite par Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] non fondée, concluant qu'aucune discrimination n'était établie en l'espèce.

Ensuite de sa longue incapacité, Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] souhaitait pouvoir rencontrer la SA BIOWANZE pour discuter de son retour au sein de la SA BIOWANZE compte tenu de la fin de son incapacité.

Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] a dès lors écrit à Monsieur P [REDACTED] E [REDACTED] le 19 juillet 2023, afin d'avoir un rendez-vous, sans réponse.

Vu la non conciliation des parties.

B. OBJET DES DEMANDES

B.1. Demande de Monsieur D [REDACTED]

Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] demande condamnation de la SA BIOWANZE :

- au paiement de la somme de 10.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 août 2023 jusqu'à complet paiement;
- au paiement de la somme de 125.425,85 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis (i.e. solde d'indemnité de protection), à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 août 2023 jusqu'à complet paiement;
- au paiement de la somme de 1,00 € provisionnel à titre de solde de prime de fin d'année, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 5 août 2023 jusqu'à complet paiement;
- au paiement des entiers frais et dépens de l'instance.

B.2. Thèse de la SA BIOWANZE

La SA BIOWANZE considère toutes les demandes de Monsieur D [REDACTED] recevables mais non fondées en tous leurs chefs et qu'il convient d'en débouter Monsieur D [REDACTED]

A titre subsidiaire, elle demande de réduire l'indemnité pour licenciement abusif à un montant maximum de 1.000 €.

Par voie de conclusions et eu égard à la demande d'indemnité compensatoire de préavis introduite par Monsieur D [REDACTED] la SA BIOWANZE introduit une demande reconventionnelle visant à faire condamner Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] au remboursement d'un montant de 5.326,99 € indûment payé par la société.

Elle demande enfin de condamner Monsieur D [REDACTED] aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure, soit 1.412,79 €.

C. FAITS

La SA BIOWANZE est une société spécialisée dans la production de bioéthanol par l'utilisation de matières premières renouvelables et produisant à elle seule 300.000 m³ d'éthanol par an, faisant d'elle la plus grande usine productrice de Belgique.

Il adressera un rappel — mise en demeure le 17 août 2023 afin d'organiser une réunion et obtiendra réponse le 21 août 2023.

Monsieur P ■■■■ E ■■■■ lui indiquait :

« Peux-tu m'informer du sujet de la discussion afin que je m'organise avec éventuellement les ressources nécessaires. En fonction de cela, je te proposerai quelques dates. Il est important que Q ■■■■ participe. Il est en congé actuellement et ne revient que la semaine prochaine. ».

Monsieur C ■■■■ D ■■■■ répondra immédiatement : *« le but de cette réunion est « mon avenir » au sein de BIOWANZE ».*

Cette réunion n'aura finalement pas lieu.

La Société a notifié à Monsieur C ■■■■ D ■■■■ la rupture de son contrat le 29 août 2023, conformément aux dispositions légales applicables

Le 8 septembre 2023, Monsieur C ■■■■ D ■■■■ a contesté la régularité de son licenciement par lettre recommandée.

En tant que représentant au conseil d'entreprise , il a également sollicité sa réintégration au sein de la Société conformément à l'article 14 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Cette demande de réintégration a été refusée par la Société le 25 septembre 2023.

Suite à ce refus, Monsieur C ■■■■ D ■■■■ a sollicité la communication des motifs de son licenciement par lettre recommandée, en date du 27 septembre 2023. La Société a répondu le 11 octobre 2023, se référant aux raisons telles que décrites dans le C4 (*« Le profil ne répond plus aux nouvelles exigences de la fonction »*).

Monsieur C ■■■■ D ■■■■ a reçu son décompte de sortie, lequel incluait le paiement de l'indemnité de protection en sa qualité de candidat élu (effectif) au conseil d'entreprise.

Ce décompte comprend, d'une part, le versement d'un montant forfaitaire équivalent à trois ans de salaire (conformément à son ancienneté comprise entre dix et vingt ans) et, d'autre part, une indemnité variable de 9,5 mois de salaire, étant donné que la demande de réintégration de Monsieur C ■■■■ D ■■■■ n'a pas été acceptée.

Monsieur D ■■■■ a perçu une somme de 195.473,36 EUR.

Ceci a été confirmé par lettre à Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] le 20 octobre 2023, suite à sa demande d'explication quant au montant de l'indemnité.

Par courrier du 20 février 2024 adressé par son précédent conseil, Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] a demandé les motifs de son licenciement et des explications sur le montant de l'indemnité, sollicitant ainsi la composition de sa rémunération annuelle de référence.

Par courrier du 12 mars 2024, les conseils de la Société ont répondu et détaillé la rémunération annuelle de référence prise en compte pour calculer l'indemnité payée à Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED]

Quant au motif du licenciement, il a été rappelé au conseil de Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] qu'en vertu de l'article 2, §3 de la CCT 109, celle-ci ne s'appliquait pas vu qu'il a fait l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur a dû suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail (en sa qualité de représentant au conseil d'entreprise).

Par lettre datée du 26 juin 2024, le nouveau conseil de Monsieur C [REDACTED] D [REDACTED] a adressé une demande visant à revoir le calcul du salaire de base de ce dernier ainsi qu'à expliciter les motifs de son licenciement, nonobstant l'inapplicabilité de la CCT 109.

Le 6 août 2024, les conseils de la Société ont répondu à cette demande en réitérant la position de celle-ci concernant les motifs du licenciement et en fournissant des explications supplémentaires relatives au calcul de l'indemnité.

N'estimant pas avoir reçu satisfaction, Monsieur D [REDACTED] a engagé la présente procédure, requête déposée le 20/8/2024 au greffe du Tribunal du travail de Liège, division de Huy.

D. RECEVABILITE

L'action principale est recevable, Monsieur D [REDACTED] ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

L'action reconventionnelle de la SA BIOWANZE, introduite par voie de ses conclusions déposées au greffe le 23/12/2024, est recevable, l'ayant été dans les formes et délai légaux.

E. FONDEMENT : ANALYSE DU TRIBUNAL

1. Dommages et intérêts de 10.000 € au titre d'indemnité pour licenciement abusif :

2.1. En droit :

L'article 5.73 du Code civil (anciennement l'article 1134 du Code civil), interdit aux parties à un contrat d'abuser des droits découlant de leur contrat.

Chaque partie est tenue de se comporter comme une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances.

Plus concrètement, l'abus de droit consiste en une utilisation anormale d'un droit.

L'exercice du droit de licenciement doit être effectué de manière raisonnable et proportionnée.

La qualification d'un licenciement abusif peut être fondée sur divers critères.

Parmi ceux-ci, on cite souvent l'intention de nuire, l'excès manifeste de l'exercice normal du droit par une personne prudente et diligente, l'exercice du droit avec légèreté, le détournement du droit de sa finalité économique et sociale, l'exercice du droit dans le seul intérêt du titulaire est pris en compte (critère de proportionnalité).

De façon générale, la responsabilité civile dans un processus de licenciement suppose la réunion de 3 éléments :

- une faute de l'employeur dans le processus de licenciement ;
- un dommage identifiable et quantifiable subi par le travailleur en conséquence du licenciement, distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture ;
- un lien causal certain et direct entre cette faute et ce dommage.

Il revient au travailleur qui fait ce genre de demande à l'encontre de son employeur, de rapporter la preuve d'une faute, autre que la simple notification du congé, ainsi que d'un dommage, non couvert par l'indemnité de préavis éventuellement allouée :

Selon la Doctrine, « *Celui-ci devra établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts* » (C. Wantiez, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la prescription », Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411).

Le tribunal note que la notion d'abus de droit, développée par la Cour de cassation en matière contractuelle, est également une réalité en matière extracontractuelle (ancien article 1382 du code civil), que l'on peut rencontrer aussi dans la matière des relations de travail et de leur sanction ultime (le licenciement), le principe de proportionnalité et les bonnes pratiques professionnelles (bien-être au travail) devant servir de guide.

Les nouvelles dispositions du Code civil (nouveau livre 6) relatives à la responsabilité extracontractuelle, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025, disposent que :

« art. 6.5. Principe : Toute personne est responsable du dommage qu'elle cause à autrui par sa faute.

«art 6.6 Définition :

§ 1^{er}. La faute consiste dans un manquement à une règle légale imposant ou interdisant un comportement déterminé ou à la norme générale de prudence qui doit être respectée dans les rapports sociaux.

§ 2. La norme générale de prudence impose d'adopter un comportement conforme à celui qu'aurait adopté une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances.

A cet effet, peuvent notamment être pris en considération:

1° les conséquences raisonnablement prévisibles du comportement;

2° la proportionnalité entre le risque de survenance du dommage, sa nature et son étendue, et les efforts et mesures nécessaires pour l'éviter;

3° l'état des techniques et des connaissances scientifiques;

4° les règles de l'art et les bonnes pratiques professionnelles;

5° les principes de bonne administration et de bonne organisation ».

2.2. Application à l'espèce :

Monsieur D [REDACTED] soutient que son licenciement est abusif, et fustige le comportement de son employeur relativement à la motivation de ce licenciement.

Il lui reproche d'abord un silence, un mutisme quant aux motifs du licenciement, puis une fois les motifs donnés, une motivation formelle qui ne colle pas à la réalité.

Il estime que la véritable raison de son licenciement est une réaction brutale ou des représailles à l'action en cessation de discrimination qu'il avait introduire en 2023 devant le tribunal du travail, et la réaction au transmis d'un certificat médical de prolongation d'incapacité (soit le 19/8/2023).

Il estime que l'esprit de la CCT 109 a été violé.

La SA BIOWANZE rappelle que la CCT 109 n'est pas applicable en l'espèce, et que la question de la motivation du licenciement est secondaire dans le présent dossier.

A supposer que cette motivation ne soit pas adéquate, ni exacte, peu importe, car la notion d'abus de droit est autre chose.

La SA BIOWANZE estime ne pas avoir commis de faute, que Monsieur D [REDACTED] n'a pas subi de dommage distinct, et qu'il ne démontre pas de lien causal entre la faute invoquée et le dommage prétendu.

1. Motivation du licenciement :

L'article 2 de la CCT 109, qui définit son champ d'application, énonce notamment en son §3 que :

« La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail ».

Le commentaire de cette disposition indique :

« Par « procédure spéciale de licenciement fixée par la loi » au § 3, on entend par exemple : la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail ainsi que des candidats non élus à ces organes sur la base de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ou la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des conseillers en prévention sur la base de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ».

Monsieur D [REDACTED] était un travailleur protégé au sens de la loi du 19 mars 1991, et son licenciement est intervenu dans le cadre de cette loi.

La SA BIOWANZE ne l'a pas licencié pour motif grave, ni pour des raisons d'ordre économique ou technique, qui sont les deux seuls modes de licenciement prévus par l'article 2, §1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 (hormis les autres modes de cessation visés par le §6 de cette loi).

La SA BIOWANZE a mis fin au contrat en payant le maximum des indemnités prévues par les articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 2021.

En l'espèce, une indemnité égale à 3 ans de rémunération, et une indemnité égale à la rémunération pour la période restant à courir jusque la fin du mandat (41 semaines), car il a refusé la réintégration sollicitée par Monsieur D [REDACTED]

Bref, la CCT 109, et sa notion de « licenciement manifestement déraisonnable », ne s'applique pas en l'espèce.

Le Préambule de la CCT 109 indique notamment que:

« La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, qui traduit ce compromis du gouvernement sur le plan juridique, dispose en son article 38, 1° que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 cesse de s'appliquer, en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement.

La présente convention collective de travail vise à exécuter cette disposition et ainsi à dissiper l'insécurité juridique liée à une différence de traitement entre ouvriers (article 63 de la loi du 3 juillet 1978, relatif au licenciement abusif) et employés (théorie de l'abus de droit) en ce qui concerne les possibilités de contester leur licenciement.

Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

La démarche du Conseil est animée par la conviction que l'explication et le dialogue peuvent éviter les malentendus, apaiser les tensions et diminuer les conflits pouvant surgir entre l'employeur et le travailleur dans le cadre d'un licenciement. Une bonne politique des ressources humaines part d'un dialogue permanent, peut s'inscrire dans ce dialogue permanent.

Par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent que, lorsqu'une décision de licencier est prise, elle doit être bien expliquée. L'approche humaine d'un licenciement, dans un contexte de respect mutuel entre l'employeur et le travailleur, fait partie d'une bonne politique des ressources humaines.

C'est pourquoi la présente convention collective de travail introduit le droit pour le travailleur licencié de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée ».

Des normes internationales existent depuis longtemps :

- L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose que : « *Tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales* » ;
- L'article 24 de la Charte sociale européenne énonce : « *en vue d'assurer l'exercice du droit effectif à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :*
 - a) *Le droit des travailleurs à ne pas être licenciés pour des motifs valables liés à leur aptitude ou conduite, ou fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service... ».*

Bref, la place de la motivation du licenciement existe en dehors du champ d'application de la CCT 109, puisque des normes internationales existent, et que la loi du 19 mars 1991 prévoit clairement deux façons (et seulement deux) de mettre fin au contrat d'un travailleur protégé, cette loi érigeant en principe l'interdiction de licenciement (sauf pour ces deux motifs, encadrés dans des procédures spéciales très strictes).

En l'espèce, force est de constater que la SA BIOWANZE s'est écarté de l'esprit de la loi du 19 mars 1991, en décidant de mettre fin au contrat au prix fort (en payant les indemnités maximales).

Mais les articles 14 à 19 de cette loi du 19 mars 1991 contiennent implicitement cette hypothèse (dans le cas où l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et procédures prévues).

Bref, la SA BIOWANZE a estimé avoir des motifs suffisants pour s'écarter des deux voies de licenciement autorisé des travailleurs protégés, en décidant de licencier Monsieur D [REDACTED] sur le champ, en lui payant les indemnités de protection maximales

En soi, cette manière d'agir est relativement brutale, et inattendue.

Quant à la réalité des motifs finalement avancés (aptitude, nécessités de fonctionnement de l'entreprise, conduite), le tribunal est loin d'être convaincu par la thèse de BIOWANZE.

Le document C4 indique que Monsieur D [REDACTED] ne répondait plus « *aux nouvelles exigences de la fonction* ».

Cela ne tient pas la route, lorsque l'on analyse les évaluations passées de Monsieur D [REDACTED] (notamment celle de 2018), qui montre qu'il avait reçu une cote de 2, soit « *la norme, ce que l'on peut considérer comme un exercice normal de la fonction* ».

Il produit d'ailleurs ses évaluations postérieures : en 2021-2022, son évaluateur indique notamment : « *on peut lui demander beaucoup de choses* », « *comprends et applique les instructions rapidement* », « *très réactif quand je lui demande quelque chose* »¹.

¹ Pièce 17 du dossier du demandeur.

Bien qu'il ait été en incapacité de travail à partir du 14 mars 2022 et si les procédures de production et de sécurité dans l'entreprise sont en constante évolution, on aperçoit mal pour quelle raison Monsieur D [REDACTED] n'aurait pas appris rapidement les nouvelles procédures, et se serait adapté au nouveau contexte de travail (site industriel SEVESO, garantie que les travailleurs sont continuellement formés) s'il avait pu reprendre ses fonctions d'ouvrier de production, exercées depuis 2012.

Il en va de même au niveau de sa conduite : un seul avertissement reçu plus de 5 ans plus tôt, relatif au mode de communication verbal jugé inadéquat, est sans rapport avec le licenciement, d'autant plus que son évaluateur épingle en 2021-2022 : « *bonne communication* », « *respect des règles et procédures* », « *attitude beaucoup plus positive, un très bon changement de comportement* », ce qui dénotait une évidente écoute des remarques et remise en question dans le chef de Monsieur D [REDACTED] *in tempore non suspecto*.

Le tribunal estime qu'une certaine hypocrisie a entouré et entoure encore les circonstances et motivations du licenciement de Monsieur D [REDACTED]

Le tribunal en déduit que les vrais motifs de licenciement sont vraisemblablement des représailles au fait que Monsieur D [REDACTED] a introduit une action judiciaire pour discrimination en raison de ses convictions syndicales, qu'il a perdue devant le tribunal du travail (jugement du 12 juin 2024, contre lequel il a interjeté appel), devant lequel il ne s'incline pas.

Cette attitude de Monsieur D [REDACTED] a renforcé la conflictualité du rapport de force plutôt que de l'apaiser, a sans doute déplu fortement à la SA BIOWANZE.

Cela, ajouté à la circonstance que l'on approchait de la période occulte (pour les élections sociales de mai 2024), a sans doute provoqué la décision de le licencier au prix fort fin août 2023.

Le tribunal peut comprendre que l'attitude procédurale et judiciaire de Monsieur D [REDACTED] a déplu à son employeur, mais en interjetant appel du jugement, il ne faisait que poursuivre l'exercice de ses droits en justice, ce qui est un des fondements de notre Etat de droit.

Le tribunal considère que la SA BIOWANZE n'a pas agi de façon prudente et proportionnée.

En agissant assez brutalement, et en invoquant par la suite des motifs assez fallacieux pour justifier le licenciement, elle a commis une faute dans l'exercice de son droit de licenciement, et a causé un préjudice moral à Monsieur D [REDACTED] en lien causal avec la faute commise.

Le tribunal évalue ce dommage distinct de celui réparé par les importantes indemnités de protection, à la somme de 1.000 € nets.

2. Quant à la somme de 125.425,85 € sollicitée à titre d'indemnité compensatoire de préavis (i.e. solde d'indemnité de protection) :

La position de Monsieur D [REDACTED] a évolué au cours de la procédure, passant de un 1 € provisionnel (requête introductive d'instance) à la somme de 125.425,85 € bruts (ses conclusions de synthèse).

En effet, dans ses conclusions additionnelles et de synthèse (page 13), Monsieur D [REDACTED] demande désormais que la base de calcul de sa rémunération de base annuelle brute soit composée comme suit, en 13 postes :

1. Salaire annuel (37h/sem) x 13,92 Salaire mensuel $[(23,4786 \text{ €} \times 37\text{h}) \times 4] \times 13,92 = 48.369,67 \text{ €} = \underline{4.030,81 \text{ €}}$
 2. Chèques repas $20 \times 6,90 \text{ €} = \underline{138,00 \text{ €}}$
 3. Assurance groupe 29,63 €
 4. Bon d'achats 7,00 €
 5. Assurance hospitalisation 47,36 €
 6. Chèques cadeaux $80 \text{ €} / 12 = \underline{6,67 \text{ €}}$
 7. Eco-chèques $250 / 12 = \underline{20,83 \text{ €}}$
 8. Avantage vélo 197,39 €
 9. Avantage non récurrent : $3.035,00 \text{ €} / 12 = \underline{252,92 \text{ €}}$
 10. Primes de pause (moyenne 12 derniers mois/12) 256,21 €
 11. Heures supplémentaires (moyenne 12 derniers mois/12 x 23,4786 €) 80,22 €
 12. Suppléments pour prestations les samedis (moyenne 12 derniers mois/12) 538,69 €
 13. Suppléments pour prestations les dimanches (moyenne 12 derniers mois/12) 909,98 €
- TOTAL = 6.515,71 € bruts par mois** (ou 1.628,93 € bruts par semaine)

Monsieur D [REDACTED] se base sur l'arrêt du 6 septembre 1982² de la Cour de Cassation pour se référer à la rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire, soit celle à laquelle il aurait eu droit si l'exécution du contrat de travail n'avait pas été suspendue.

La Cour de Cassation a cependant précisé dans un arrêt postérieur du 9 mars 1992 que «*la rémunération et les avantages acquis en vertu du contrat au sens de l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, sont ceux dont les dispositions légales et les stipulations conventionnelles permettent de fixer avec certitude le montant ou à tout le moins le montant minimum au moment du licenciement*»³.

Le tribunal déduit de cette jurisprudence de la Cour de cassation, que les éléments suivants ne peuvent pas faire partie de la rémunération des 12 mois précédant la fin du contrat, même hypothétique (puisque Monsieur D [REDACTED] était en incapacité de travail depuis mars 2022), car leur valeur ne pouvait être déterminée de manière certaine :

- la prime de production ;
- l'avantage vélo ;
- les heures supplémentaires ;
- les primes de pause ;

² Cass. 6 septembre 1982, Pas., 1983, p. 14.

³ Cass. 9 mars 1982, JTT 1992, p. 219.

- les suppléments pour prestations du samedi ;
- les suppléments pour prestations du dimanche.

S'il avait été apte au travail durant les 12 mois précédant le licenciement, rien ne permet d'affirmer de façon certaine qu'il aurait presté des samedis (et combien), des dimanches (et combien), durant des pauses (et combien de fois), qu'il aurait presté des heures supplémentaire (et combien).

Rien ne permet d'affirmer de façon certaine qu'il se serait rendu à vélo sur le lieu de travail, et combien de fois.

En revanche, le tribunal estime que la valeur des écochèques, des chèques cadeaux, et des chèques repas, était évaluable avec certitude dans l'hypothèse où il a aurait travaillé durant ces 12 mois. Leur montant est fixe et leur octroi est automatique en cas de présence effective.

En ce qui concerne les chèques repas, le tribunal note que la jurisprudence majoritaire⁴ estime qu'ils constituent de la rémunération et doivent par conséquent être inclus dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, sauf si ces titres-repas constituent un remboursement de frais.

Ce courant jurisprudentiel majoritaire, bien installé, considère en effet que les législations du droit du travail (indemnité de préavis) et de la sécurité sociale et fiscale (rémunération échappant aux cotisations de sécurité sociale et à l'impôt) ne sont pas liées entre elles. En outre, ces législations de sécurité sociale et fiscale stipulent expressément que les titres-repas constituent en principe de la rémunération mais qu'à certaines conditions, ils ne sont pas soumis aux cotisations de sécurité sociale et à l'impôt.

Le tribunal se rallie à cette jurisprudence, qui repose sur une argumentation parfaitement logique, ajoutant qu'à fortiori, si on les intègre dans la rémunération de base de calcul d'une indemnité de préavis, ils ne constituent forcément pas un remboursement de frais.

Quant à la prime de production, el tribunal note encore qu'elle faisait partie de la rémunération variable.

Or, l'article 39,§1^{er}, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

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

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

⁴ Par exemple, Cour du travail de Bruxelles, 22 juin 2009, R.G. n° 50.446, publié sur www.terralaboris.be.

Pour cette prime de production, force est de constater qu'il n'y a rien eu au cours de 12 mois précédant la fin du contrat puisque Monsieur D [REDACTED] a été absent durant toute cette période, et qu'il serait de toute façon impossible d'en déterminer la valeur avec certitude dans l'hypothèse où Monsieur D [REDACTED] aurait travaillé.

Enfin, quant à l'avantage non récurrent lié au résultat, ce bonus n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, puisque la loi du 11 décembre prévoit dans son article 11 que les «*avantages non récurrents liés aux résultats prévus conformément au présent chapitre, ne confèrent, à concurrence du plafond fixé à l'article 38, § 3 novies, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, aucun droit à l'exception de leur paiement par l'employeur*».

Le tribunal ajoute qu'un tel bonus n'a pas été payé à Monsieur D [REDACTED] durant les 12 mois précédant le licenciement, et que sa valeur ne pouvait être déterminée avec certitude dans l'hypothèse où le demandeur aurait travaillé.

En résumé, la rémunération à retenir est la suivante :

	Par mois	Par semaine
Salaire annuel (37h/semaine)x13,92	48.369,67 €	941,10 € (confer conclusions de la défenderesse : 868,71 €+72,39€)
Salaire mensuel	4.030,81 € (confer conclusions du demandeur)	
Chèques repas (20x6,90 €)	138 €	31,87
Assurance groupe	29,63 €	6,84 €
Bons d'achat	7 €	1,61 €
Assurance hospitalisation	47,36 €	10,93 €
Chèques cadeaux (80 € : 12)	6,67 €	1,54 €
Eco-chèques (250 :12)	20,83 €	4,81 €
Total	4.280,30 €	= 998,7 €

L'indemnité de protection variable se chiffre à : 41 semaines x 998,21 € = 40.946,70 €.

L'indemnité de protection forfaitaire se chiffre à : 52 semaines x 3 ans x 998,21 € = 155.797,20 €.

Le total est donc de 196.743,9 €.

La demande de Monsieur D [REDACTED] est donc très partiellement fondée : 196.743,9 € - 195.473,36 € (indemnité déjà reçue) = **1.270,54 € brut**.

Bref, en ce qui concerne le montant des indemnités de protection, la demande principale est très partiellement fondée, et la demande reconventionnelle est non fondée.

2. Quant à la somme de 1,00 € provisionnel à titre de solde de prime de fin d'année :

Monsieur D [REDACTED] a introduit par voie des conclusions additionnelles et de synthèse une nouvelle demande, ayant pour objet de condamner BIOWANZE à payer la somme de 1,00 EUR provisionnel à titre de solde de prime de fin d'année, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 août 2023 jusqu'à complet paiement.

En conformité avec la CCT sectorielle⁵, Monsieur D [REDACTED] a déjà bénéficié d'une prime de fin d'année équivalente à 2.509,55 EUR (soit 160,33 hrs x 8/12 x 23,4786). Cette prime de fin d'année lui a été payée à la fin de son contrat, en octobre 2023. La demande de Monsieur D [REDACTED] est par conséquent sans objet.

Le paiement de 8/12^e, au prorata de l'année 2023, paraît conforme aux règles prévues par les CCT du secteur.

En tout état de cause, Monsieur D [REDACTED] ne fournit aucune précision concernant le montant exact réclamé ou l'objet précis de sa demande, rendant celle-ci insuffisamment étayée.

La demande de Monsieur D [REDACTED] est dès lors sans objet et non fondée.

3. Quant aux dépens :

Force est de constater que les parties succombent toutes deux en bonne partie (le demandeur : même si le tribunal retient le licenciement abusif, il évalue le dommage à un montant nettement inférieur à celui réclamé ; et la majoration de l'indemnité de protection est finalement infime) (la défenderesse : son action reconventionnelle est non fondée).

Comme le sollicite à titre subsidiaire le demandeur, le tribunal estime que les dépens doivent être compensés : chacune de parties supportera ses propres dépens.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal statuant contradictoirement

Dit la demande principale recevable.

Dit la demande principale **en partie fondée.**

⁵ Arrêté Royal du 7 avril 2023 rendant obligatoire la convention collective de travail du 16 mai 2022, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire, relative à la prime de fin d'année, M.B., 17 mai 2023.

Condamne la partie défenderesse au paiement de la somme de 1.000 € net à titre de dommage pour licenciement abusif.

Condamne la partie défenderesse au paiement de la somme de 1.270,54 € brut à titre de solde d'indemnité de protection.

Dit la demande reconventionnelle recevable mais non fondée.

Ordonne la compensation des dépens entre les parties, chacune supportant ses propres dépens.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

En référence à l'article 782 §1er al.2 futur du code judiciaire, le présent jugement ne peut être établi sous forme dématérialisée.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la SEPTIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, de ce MERCREDI DIX SEPTEMBRE DEUX-MILLE-VINGT-CINQ.

PRESENTS :

Monsieur D. M. Juge au Tribunal du Travail de Liège , président la présente chambre ;

Monsieur S. B. Juge social au titre d'employeur

Madame A. E. Juge social au titre d'ouvrier,

Monsieur D. C. Greffier.

Le greffier,

Le président,

Les juges sociaux,

