



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 OCTOBRE 2018
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 17/ 543/A

Rép: 18/

A rendu le jugement CONTRADICTOIRE suivant

En cause de :

Madame _____ D _____, née le _____
et faisant élection
de domicile chez son conseil Maître Hervé DECKERS à 4020 LIEGE, Square des
Conduites d'Eau, n°9/10.
Partie demanderesse comparissant par Maître Hervé DECKERS, avocat à LIEGE.

Contre :

SA STASSEN, inscrite à la BCE sous le numéro 0450.652.991.
Ayant son siège à 4880 AUBEL, rue de Kan, n°7.
Partie défenderesse représentée par Maître Oriane BAUCHAU loco Maître Nicholas
THOELLEN, avocat à BERCHEM (ANTWERPEN)

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 17/543/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 5 mai 2017, les conclusions et dossiers des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 5 septembre 2018 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS.

Madame D a été occupée par la S.A. STASSEN en qualité de secrétaire de direction en vertu d'un contrat à durée indéterminée à temps plein signé le 13 août 2003 avec la S.A. BULMERS EUROPE (p. 1 de son dossier).

Selon la S.A STASSEN, elle aurait travaillé exclusivement pour Monsieur S, le directeur.

Le contrat prévoit, en son article 4, une rémunération mensuelle brute de 2.500 €, portée à 2.603 € après 6 mois d'occupation, ainsi qu'une participation au plan d'assurance groupe (décès et retraite).

En 2012, la S.A STASSEN est reprise par le groupe HEINEKEN, mais Monsieur Philippe S est maintenu à son poste de directeur jusqu'en 2014.

Le 24 avril 2012, Madame D et Monsieur S signent un avenant au contrat de travail, libellé comme suit :

"... 1. A dater du 01 avril 2012, une augmentation salariale mensuelle de 300 Euros brut ce qui porte le salaire mensuel brut à 36.414,59 Euros, une carte essence d'un montant de 100 Euros par mois et un remboursement mensuel de 50 Euros de frais internet pour réalisation de travaux à domicile seront accordés à l'employée.

De plus, à partir du 01 Octobre 2013, dans le cadre de sa dixième année de fonction dans l'entreprise, l'employée bénéficiera d'une augmentation salariale mensuelle de 350 Euros Brut.

Les autres clauses du contrat restent inchangées..."

Le 16 février 2015, Monsieur V, "HR manager", présente au "team management" les résultats d'une étude de marché qui portait "de manière générale, sur la structure et les coûts de la société, et, plus spécifiquement, sur les salaires et les avantages octroyés aux travailleurs de la société." (p. 8 du dossier de la S.A STASSEN)

Cette étude révèle que certains avantages octroyés ne correspondaient pas "aux nécessités de la fonction et aux bonnes pratiques du marché" et que certains salaires "étaient beaucoup trop élevés par rapport au marché et aux autres salaires en vigueur dans l'entreprise".

C'est ainsi qu'il a été établi que le salaire de Madame D s'élevait à 144% d'une "rémunération mensuelle normale" pour la catégorie de fonctions auxquelles elle appartenait (classe E8).

Un courrier lui est adressé le 24 juin 2015, dans les termes suivants (p. 4 de son dossier).

"Nous faisons suite à nos discussions relatives aux démarches visant à rendre les salaires et conditions de travail conformes au marché de l'emploi.

Nous nous référons à l'accord intervenu à ce sujet, et plus précisément aux points suivants :

- A partir du 1^{er} juillet 2015, vous ne bénéficierez plus de la mise à disposition d'une carte essence et/ou d'une intervention dans d'éventuels frais d'essence.
- A partir du 1^{er} juillet 2015, vous n'aurez plus la possibilité de déclarer des indemnités pour déplacements professionnels.

- A partir du 1^{er} juillet 2015 jusqu'au 30 juin 2016, nous souhaitons également vous informer que vous recevrez, en sus de votre salaire de base, une prime exceptionnelle d'un montant de 630 EUR brut par mois.... Cette prime exceptionnelle ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

- A partir du 1^{er} juillet 2016, votre salaire de base mensuel s'élèvera à 3.867 EUR brut

- A partir du 1^{er} juillet 2017, votre salaire de base mensuel s'élèvera à 3.639 EUR brut

- A partir du 1^{er} juillet 2018, votre salaire de base mensuel s'élèvera à 3.409 EUR brut

Si votre fonction venait à être modifiée entre le 1^{er} juillet 2017 et le 1^{er} juillet 2018, la réduction de votre salaire susmentionnée, peut être revue..."

Madame D refuse de signer ce document et son conseil adresse à la S.A. STASSEN le 2 octobre 2015 un courrier qui confirme son refus de modification de sa rémunération (p. 6 de son dossier).

Elle a toutefois signé le 8 octobre 2015 (p. 3 du dossier STASSEN) un document rédigé de la manière suivante :

- " Vous ne bénéficiez plus de la mise à disposition d'une carte essence et/ou d'une intervention dans d'éventuels frais d'essence.
- Les coûts pour déplacements professionnels ne seront plus déclarés mais incorporés dans le nouveau salaire brut.
- Les frais forfaitaires de bureau ne seront plus déclarés mais incorporés dans le nouveau salaire brut.
- Votre rémunération sera augmentée et passera de 4.095,11 Euros à 4.711,97 Euros brut par mois. Si vous deviez réduire vos prestations de travail, ce montant sera adapté pro-rata temporis.

Ces dispositions seront applicables dès le 1^{er} juillet 2015."

Le 13 octobre 2015, Madame D est licenciée dans les termes suivants (p. 7 de son dossier) :

"Nous nous référons à notre accord sur la remise de votre carte de carburant et l'arrêt de notre intervention dans les frais de déplacement :

Nous revenons également sur nos discussions quant à notre volonté de réduire votre rémunération mensuelle de base. Nous avons en effet dû constater que votre rémunération actuelle n'est pas conforme au marché et est trop élevée pour la fonction de secrétaire de direction. Compte tenu de cette observation et des capacités financières de notre entreprise, nous vous avons demandé si vous pourriez accepter une réduction de votre rémunération mensuelle de base.

Vous n'y avez pas consenti et avez fait savoir que vous préféreriez que Stassen mette un terme à votre contrat de travail.

Considérant votre souhait, nous vous informons par la présente de notre décision de mettre un terme à votre contrat de travail moyennant un délai de préavis de 11 mois et 11 semaines. Ce délai prend cours le 19 Octobre 2015.

Nous maintiendrons bien entendu votre rémunération mensuelle actuelle durant la période de préavis tel que précédemment convenu.

En outre, nous vous soumettrons encore une offre d'outplacement.

Nous renonçons à toute clause de non-concurrence qui était applicable entre nous ou qui fut conclu entre nous".

Par l'intermédiaire de son conseil, Madame D conteste avoir manifesté une quelconque volonté d'être licenciée et invoque un licenciement manifestement déraisonnable, dans un courrier du 24 novembre 2015. Elle demande également que lui soient communiqués les motifs concrets de son licenciement (p. 8 du même dossier).

Elle ne signera pas non plus le projet de convention de transaction qui lui a été envoyé (p. 10 du même dossier) en annexe à un mail du 21 décembre 2015, mais adressera à Monsieur V le 20 mai 2016, un mail ayant pour sujet "ma situation chez Stassen" et rédigé comme suit :

"Suite à notre entretien de la semaine dernière et votre réunion Comex opérationnel, pourrais-tu me dire ce qui a été décidé par rapport à la communication en interne ?

Veux-tu bien me confirmer l'accord sur :

- votre accord sur la communication verbale
- la raison de mon licenciement : disparition de la fonction".

Monsieur V marquera son accord sur les deux points par mail du 23 mai 2016 (p. 7 du dossier STASSEN).

2. DEMANDE

Madame C réclame :

- à titre de régularisation de sa rémunération et des avantages de toute nature et remboursement de frais forfaitaires, une somme provisionnelle d'un euro augmentée des intérêts depuis le 1^{er} juillet 2015,

- à titre d'amende civile sur base de l'article 7 § 1^{er} de la C.C.T 109 du 12 février 2014, la somme de 2.699,53 €,

- à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur base de la même C.C.T la somme de 22.946,08 € équivalente à 17 semaines de rémunération, augmentée des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture,

ainsi que l'indemnité de procédure de 2.400 € et l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

La S.A. STASSEN estime l'ensemble des demandes non fondées et réclame une indemnité de procédure de 3.000 €.

Elle s'oppose à l'exécution provisoire ou, en tout cas, demande à pouvoir cantonner la somme éventuellement due à Madame D.

3. DISCUSSION

Quant à la régularisation salariale

Il résulte des documents déposés que Madame D a signé, le 8 octobre 2015, un document par lequel elle acceptait que les déplacements professionnels ainsi que les frais de bureau soient incorporés dans sa rémunération brute de base, qui passait dès lors à un montant de 4.711, 97 €.

Dès lors qu'elle s'en prévaut, il lui appartient d'établir que cet accord n'a pas été respecté alors que les fiches de paie qu'elle produit (datées d'octobre à décembre 2016 - p. 14 de son dossier) font référence à une rémunération brute de base de 4.745,66 €.

Il est regrettable qu'aucune des parties n'ait cru bon de déposer les fiches de paie afférentes à la période en litige ou un compte individuel confortant ou non leurs dires.

Cette mesure avait un effet rétroactif au 1^{er} juillet 2015.

Le dossier de la S.A. STASSEN contient des accords signés par d'autres cadres de la société, en des termes similaires, le 24 juin 2015.

Dès lors que l'accord de Madame D [redacted] n'a marqué son accord sur l'intégration des avantages dont elle disposait à sa rémunération brute de base que le 8 octobre 2015, elle ne peut réclamer les intérêts depuis le 1^{er} juillet 2015 jusqu'au jour du paiement (que la S.A. STASSEN reste également en défaut d'établir).

La demande n'est pas fondée.

Quant à la motivation du licenciement

La C.C.T 109 du 12 février 2014 consacre, en son article 3, le droit du travailleur licencié d'être informé par son employeur, des motifs concrets qui ont conduit à celui-ci.

Cette communication peut être faite d'initiative par l'employeur (par exemple dans le courrier de licenciement) soit à la demande du travailleur adressée à l'employeur par courrier recommandé, dans les six mois de la notification du congé moyennant préavis et en tout cas dans les deux mois après que le contrat a pris fin (article 4).

L'article 6 prévoit que *"Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.*

L'article 7 de la même C.C.T dispose que

"§ 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur."

Le courrier du 13 octobre 2015 motivait le licenciement de Madame D [redacted] comme suit :

"Nous revenons également sur nos discussions quant à notre volonté de réduire votre rémunération mensuelle de base. Nous avons en effet dû constater que votre rémunération actuelle n'est pas conforme au marché et est trop élevée pour la fonction de secrétaire de direction. Compte tenu de cette observation et des capacités financières de notre entreprise, nous vous avons demandé si vous pourriez accepter une réduction de votre rémunération mensuelle de base.

Vous n'y avez pas consenti et avez fait savoir que vous préféreriez que Stassen mette un terme à votre contrat de travail."

Au regard de la S.A. STASSEN, le licenciement de Madame D [redacted] était justifié par son refus d'accepter (comme l'ont fait d'autres employés de la société) une réduction de sa rémunération, estimée non conforme au marché et trop élevée pour la fonction qu'elle occupait, surtout en raison du fait que l'utilité de cette fonction ne se justifiait plus dans l'entreprise (voir p. 8 et 10 du dossier STASSEN).

Il importe peu à cet égard que le motif de l'inutilité de la fonction n'ait pas été repris dans le courrier de licenciement dans la mesure où cette motivation a été avancée par Madame D [redacted] elle-même dans son mail du 20 mai 2016 (voir p. 7 du dossier STASSEN).

Il importe peu également à cet égard que les motifs allégués soient contestés par Madame D [redacted] ou soient dénués de justification, ce qui peut avoir une influence sur le caractère

éventuellement déraisonnable du licenciement, mais non sur l'obligation de motivation de l'employeur.

Dans le cadre de l'application de la C.C.T 109 (et non dans celui d'un licenciement pour motif grave), il y a lieu de considérer que la S.A STASSEN a rempli son obligation de motivation du licenciement par sa lettre du 13 octobre 2015 et qu'elle n'était donc pas tenue de répondre au courrier de Madame D du 24 novembre 2015 (p. 8 de son dossier).

L'amende civile prévue par l'article 7 de la C.C.T 109 ne peut trouver à s'appliquer.

Quant au licenciement manifestement déraisonnable

L'article 8 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme "le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable", indépendamment des circonstances de ce licenciement.

La rédaction de la première partie de cet article est calquée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui ne concernait jusque-là que les ouvriers.

La C.C.T 109 ajoute une condition à l'article 63 à savoir que 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, ce contrôle restant marginal dans la mesure où "l'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. 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" (commentaire de la C.C.T) (Compendium social 17-18, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2616 n° 4576).

La S.A. STASSEN invoque, pour justifier le licenciement de Madame D, "les nécessités de fonctionnement de l'entreprise" et plus spécialement la nécessité pour les travailleurs de revoir leur "package salarial afin d'être aligné sur les pratiques du marché pour ainsi préserver leur emploi" (ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse, p. 13), qu'elle reste cependant en défaut d'établir.

En effet, elle fait référence à un "marché" qu'elle ne définit jamais (dans quel secteur, pour quelles entreprises, quelles fonctions, etc...) et à des rémunérations ("midpoint") dont elle ne précise pas non plus sur quelles bases elles seraient fixées (pratiques des sociétés, C.C.T, ...).

Elle invoque également la nécessité pour les travailleurs de préserver leur emploi, mais n'indique en rien en quoi cet emploi aurait pu être menacé par la politique de rémunération jusque-là en vigueur à la S.A. STASSEN, dont les bénéfices sont par ailleurs substantiels (voir comptes annuels 2013 à 2016, p. 15 à 18 du dossier D).

A défaut de précisions ("en 2012"), il est difficile pour le Tribunal de savoir quand a effectivement eu lieu la cession de l'entreprise de la S.A. STASSEN au groupe HEINEKEN et donc, rien ne permet d'établir que l'avenant du 26 avril 2012 signé par Monsieur S et Madame D, augmentant encore la rémunération de cette dernière, l'aurait été sans l'aval, au moins tacite d'HEINEKEN.

En outre, Madame D a été maintenue en fonction après le départ de Monsieur S et la disparition de cette fonction, invoquée en-dehors et postérieurement à la lettre de licenciement, ne peut être retenue à l'appui de celui-ci.

En conséquence, la décision de réduire les rémunérations des cadres de la société S et notamment de Madame D a été prise au mépris de l'article 1134 du Code civil, modifiant

un élément essentiel du contrat tel qu'exécuté depuis de nombreuses années, sans justification suffisante, doit être considérée comme purement arbitraire.

Dès lors, le licenciement de Madame [] suite au refus de celle-ci d'accepter les nouvelles conditions de rémunération, s'il ne peut être considéré comme une mesure de représailles, doit cependant être reconnu comme manifestement déraisonnable et justifie l'octroi d'une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, le montant réclamé à ce titre n'étant pas contesté.

La demande est fondée.

Quant à l'indemnité de procédure

L'article 2 de l'A.R. du 26 octobre 2007 dispose que l'indemnité de procédure pour les affaires portant sur des demandes évaluables en argent dont le montant est fixé en référence aux articles 557 à 562 et 618 du code judiciaire relatifs à la détermination de la compétence et du ressort.

L'article 557 du code judiciaire dispose quant à lui que :

"Lorsque le montant de la demande détermine la compétence d'attribution, il s'entend du montant réclamé dans l'acte introductif à l'exclusion des intérêts judiciaires et de tous dépens"

Pour les affaires d'un montant inférieur à 40.000 €, tel qu'en l'espèce, l'indemnité de procédure s'élève à un montant de base de 2.400 € dont il n'y a pas lieu de s'écarter.

Quant à l'exécution provisoire

Depuis sa modification telle qu'en vigueur depuis le 3 août 2017, l'article 1397 du Code judiciaire prévoit que

"Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une."

L'article 1398 dispose que

"L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement".

Il en résulte que l'exécution provisoire est désormais de droit et qu'il n'y a pas lieu d'y déroger, non plus que de procéder à un cantonnement des sommes dues la partie défenderesse ne justifiant d'aucun motif particulier pour ce faire.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée

Condamne la S.A. STASSEN à payer à Madame D [], à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la somme brute de 22.946,08 € équivalente à 17 semaines de rémunération, augmentée des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture (non précisée).

Déboute Madame D' du surplus de ses prétentions.

Condamne la partie défenderesse aux dépens, liquidés pour la demanderesse à la somme de 2.400 € à titre d'indemnité de procédure et à 3.000 € (réduite à 2.400 €) à titre d'indemnité de procédure, pour la partie défenderesse.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Madame Florence REMACLE, Juge social employeur,
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,
qui ont participé au délibéré,

F. REMACLE

M. MEDOT

G. RASKIN

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 3 OCTOBRE DEUX MILLE DIX-HUIT**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Greffier délégué,

Le Juge,

N. FRANCOEUR

G. RASKIN