



Chambre 1
Numéro de rôle 2015/AM/153 2015/AM/154
T.L. / AUGEN SA
Numéro de répertoire 2016/
Arrêt contradictoire de jonction, définitif pour partie, ordonnant une réouverture des débats pour le surplus.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
20 mai 2016**

Droit du travail.
Contrat de travail d'employé.
Licenciement pour motif grave subséquent à un licenciement moyennant préavis.
Article 35 de la loi du 3/7/78.
Précision des griefs constitutifs de motif grave et vérification du respect du délai de 3 jours.
Réouverture des débats.
Réclamation de l'indemnité protectionnelle visée à l'article 32 tredecies, §§4 et 5 de la loi du 4/8/1996.
Absence de fondement de la demande dans la mesure où la plainte formelle est postérieure au licenciement moyennant préavis.
Article 578, §1° du Code judiciaire.
Arrêt contradictoire de jonction, définitif pour partie ordonnant une réouverture des débats et réservant à statuer pour le surplus.

EN CAUSE DE :

Monsieur T.L., domicilié à,

**Partie appelante (dans la cause RG 2015/AM/153),
partie intimée (dans la cause RG 2015/AM/154),**

comparaissant assisté de son conseil maître
VANHOESTENBERGHE , avocat à Charleroi,

CONTRE :

La S.A. AUGEN, dont le siège social est établi à,

**Partie intimée (dans la cause RG 2015/AM/153),
partie appelante (dans la cause RG 2015/AM/154),**

comparaissant par son conseil maître LECOMTE, avocate à
Charleroi.

I. QUANT A LA CAUSE ENREGISTREE SOUS LE NUMERO RG 2015/AM/153.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement prononcé contradictoirement le 8/3/2010 par la tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 23/04/2010 ;

Vu l'omission d'office du rôle général par mention, en application de l'article 730, §2, alinéa 2, du Code judiciaire.

Vu la réinscription de la cause au rôle sous le numéro de rôle général 2015/AM/153 intervenue à la suite de la demande de Monsieur T.L. adressée au greffe le 15/04/2015 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire, le 19/05/2015, et notifiée le 20/05/2015 aux parties ;

Vu, pour Monsieur T.L., ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe de la cour le 31/12/2015 ;

Vu, pour la S.A. AUGEN, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées au greffe le 15/02/2016 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 18/03/2016 ;

Ouï le Ministère public en son avis oral émis à ladite audience publique auquel aucune des parties n'a répliqué ;

Vu le dossier des parties ;

II. QUANT A LA CAUSE ENREGISTREE SOUS LE NUMERO RG 2015/AM/154.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement prononcé contradictoirement le 8/3/2010 par la tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 23/04/2010 ;

Vu l'omission d'office du rôle général par mention, en application de l'article 730, §2, alinéa 2, du Code judiciaire.

Vu la réinscription de la cause au rôle sous le numéro de rôle général 2015/AM/154 intervenue à la suite de la demande de Monsieur T.L. adressée au greffe le 15/04/2015 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire, le 19/05/2015, et notifiée le 20/05/2015 aux parties ;

Vu, pour Monsieur T.L., ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe de la cour le 31/12/2015 ;

Vu, pour la S.A. AUGEN, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées au greffe le 15/02/2016 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 18/03/2016 ;

Où le Ministère public en son avis oral émis à ladite audience publique auquel aucune des parties n'a répliqué ;

Vu le dossier des parties ;

CONNEXITE :

Les causes, enregistrées sous les numéros de rôle général 2015/AM/153 et 2015/AM/154, sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il s'impose de les joindre en raison de la connexité qui les unit.

RECEVABILITE DES REQUETES D'APPEL :

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour le 23/04/2010 et enregistrée sous le n° de RG 2015/AM/153, Monsieur T.L. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 08/03/2010 par le tribunal du travail de Charleroi.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

Par requête d'appel déposée au greffe de la cour le 23/04/2010 et enregistrées sous le n° de RG 2015/AM/154, la S.A. AUGEN a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 08/03/2010 par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur T.L., né le, a été engagé par la S.A. AUGEN en qualité de technicien dans les liens d'un contrat de travail d'employé conclu à durée indéterminée et à temps plein avec effet au 01/02/1983.

La S.A. AUGEN est active dans le secteur des systèmes de sécurité et plus particulièrement les alarmes, télésurveillances, contrôles d'accès et détection d'incendie.

Madame E.R. et Monsieur E.M. font partie des administrateurs de la S.A. AUGEN.

Chargée d'assurer l'entretien, le dépannage et l'installation de systèmes d'alarme auprès de la clientèle, Monsieur T.L. disposait d'un véhicule de société à usage tant professionnel que privé.

La S.A. AUGEN a mis fin au contrat de travail avenant entre parties par lettre recommandée du 26 septembre 2005 moyennant un préavis prenant cours le 1^{er} octobre 2005 et se terminant le 31 août 2007.

Dès ce moment et alors que les relations professionnelles paraissaient s'être déroulées jusqu'ores dans une bonne entente, d'importantes tensions sont apparues entre les parties. Celles-ci se sont notamment traduites, par un échange régulier de correspondances entre, d'une part, la S.A. AUGEN et, d'autre part Monsieur T.L. et son organisation syndicale. Peuvent ainsi être relevées pas moins de sept lettres de reproches adressées sous pli recommandé à Monsieur T.L. entre le 30 septembre 2005 et le 14 octobre 2005, ce qui a entraîné quatre réponses de son organisation syndicale, les 5, 6, 12 et 14 octobre 2005.

Le 6 octobre 2005, Monsieur T.L. a, par ailleurs, déposé une plainte motivée du chef de harcèlement sexuel auprès du service public fédéral emploi, travail et concertation sociale à l'encontre de Madame E.R., administratrice de la S.A. AUGEN. Il a également déposé plainte pour non-paiement des frais forfaitaires.

Par lettre du 14 octobre 2005, Monsieur T.L. s'est, ensuite plaint de modifications apportées unilatéralement à ses conditions de travail et du non-paiement d'une partie de son salaire de septembre 2005, soit 127,46 €.

Le même jour, Madame E.R. a déposé plainte entre les mains du Procureur du Roi pour diffamation contre Monsieur T.L.. Celle-ci a été classée sans suite.

L'échange de courriers s'est poursuivi.

Dans la foulée de la dégradation du climat des relations de travail entre parties, et par exploit d'huissier du 18/01/2006, Monsieur T.L. s'est vu signifier son congé pour motif grave sans préavis ni indemnité.

Les motifs graves allégués et détaillés dans la lettre de rupture étaient les suivants :

- falsification des bordereaux d'intervention,
- falsification des feuilles de route,
- infractions au code de la route,
- négligences graves et récurrentes,
- manque de courtoisie.

En date du 21/01/2006, Madame E.R. a déposé plainte contre Monsieur T.L. auprès de la police de Charleroi pour « vol de sa carte d'identification ».

Le badge fut finalement restitué le 31/01/2006 et la plainte fut cassée sans suite.

Par courrier du 10/02/2006 adressé à la S.A. AUGEN, l'organisation syndicale de Monsieur T.L. contesta les motifs invoqués à l'appui de la lettre de licenciement pour motif grave.

Au préalable, soit le 07/02/2006, Monsieur T.L. avait déposé plainte avec constitution de partie civile contre Madame E.R. et Monsieur E.M. pour, la première, avoir utilisé un réseau de communications électroniques afin de l'importuner ou de lui causer des dommages et avoir fait méchamment une dénonciation calomnieuse à son égard, et le second pour avoir collecté et traité de manière illicite des données à caractère personnel le concernant.

En effet, à la lecture de la lettre de licenciement pour motif grave du 18/01/2006, Monsieur T.L. déclarait s'être aperçu que son employeur avait placé à son insu, dans le véhicule qui lui était attribué, à des fins professionnelles mais aussi privées, un appareil de géolocalisation et cela de manière illégale et sans avoir recueilli son consentement.

Le parquet de Charleroi a enregistré ces deux plaintes sous les numéros de notice CH52.99.119-06 et CH52.99.118-06.

En date du 11/08/2009, la S.A. AUGEN, son administrateur délégué Monsieur E.M., et l'épouse de celui-ci, Madame E.R., ont quant à eux déposé plainte avec constitution de partie civile, du chef de calomnie et diffamation, ainsi que de faux et usage de faux.

Par lettre du 23/12/2009 de leur conseil, ils ont, ainsi, entendu dénoncer la production par Monsieur T.L., dans son dossier de pièces, d'un courrier daté du 23/01/2006 qu'il prétendait avoir adressé à la S.A. AUGEN, ce que celle-ci niait farouchement.

Le dossier a été enregistré sous le numéro de notice CH52.99.522-09.

Les différentes plaintes déposées entre les parties ainsi citées ont fait l'objet d'ordonnances de non-lieu, devenues définitives, prononcées par la chambre du conseil du tribunal de 1^{ère} instance de Charleroi en date des 15/01/2008 et 10/06/2011.

2. Les antécédents de la procédure

Par citation signifiée le 11/1/2007, Monsieur T.L. a assigné la S.A. AUGEN devant le tribunal du travail de Charleroi aux fins de l'entendre condamner à lui verser les sommes suivantes :

- 73.129,75€ nets à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à 30 mois de rémunération ;
- 14.625,95€ à titre d'indemnité de protection prévue par les dispositions de l'article 32 tredecies de la loi du 11/06/2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Par conclusions du 25/11/2009, Monsieur T.L. a étendu sa demande en réclamant la somme de 16.137,06€ bruts à titre d'indemnité protectionnelle et 25.000€ à titre d'indemnité pour licenciement abusif, les sommes postulées devant être majorées des intérêts moratoires et judiciaires ainsi que des frais et dépens de l'instance.

La demande de Monsieur T.L. a été enregistrée sous le n° RG 07/183367/A.

Par citation signifiée le 17/01/2007, la S.A. AUGEN a assigné Monsieur T.L. devant le tribunal du travail de Charleroi aux fins de l'entendre condamner à lui verser les sommes suivantes :

- 5.000€ à titre de dommages et intérêts pour préjudice subi suite au licenciement pour motif grave ;
- 5.203,30€ à titre de remboursement des kilomètres parcourus à usage privé ;
- 3.000€ à titre de répétibilité des frais et honoraires d'avocat.

Par conclusions du 30/09/2009, la S.A. AUGEN a porté à 8.377,74€ provisionnels sa demande de remboursement ventilée entre deux chefs de demande, le premier portant sur la somme de 5.203,30€ à titre de remboursement des kilomètres parcourus à usage privé et le second portant sur la somme de 3.174,44€ à titre de remboursement d'avances sur le primes de fin d'année.

Elle a réduit sa demande de condamnation de Monsieur T.L. aux frais et dépens de l'instance à la somme de 1.221,40€.

D'autre part, les sommes revendiquées par la S.A. AUGEN devaient être majorées des intérêts moratoires et judiciaires.

La demande de la S.A. AUGEN a été enregistrée sous le n° RG 07/183432/A.

Par jugement prononcé le 8/3/2010, le tribunal du travail de Charleroi a :

- joint les causes RG 07/183367/A et 07/ 183432/A comme connexes ;
- reçu les demandes ;
- dit la demande inscrite au R.G. n° 183.367/A dès à présent non fondée quant aux chefs de demande portant sur l'indemnité de protection et l'indemnité pour licenciement abusif ;
- réservé à statuer quant au surplus de cette demande et quant aux frais et dépens ;
- dit la demande inscrite au RG n° 183.432/A partiellement fondée ;
- condamné Monsieur T.L. à payer à la S.A. AUGEN les sommes suivantes :
 - 5.203,30 € à titre de remboursement de frais kilométriques à titre privé ;
 - 3.174,44 € à titre de remboursement d'avances ;
- condamné Monsieur T.L. aux intérêts judiciaires sur ces sommes ;
- réservé à statuer quant aux frais et dépens ;
- dit n'y avoir lieu d'autoriser l'exécution provisoire du présent jugement ;

La motivation adoptée par le premier juge peut être résumée comme suit :

- a) Dans la cadre de l'examen du chef de demande de Monsieur T.L. relatif à l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis, le premier juge s'est attaché à examiner la problématique liée à la licéité des preuves recueillies.

Le premier juge a estimé, sur base de l'application de la jurisprudence « Antigone », qu'il n'y avait pas lieu d'écarter les preuves résultant de l'utilisation de l'appareil de géolocalisation placé dans la véhicule de Monsieur T.L..

En effet, fit valoir la premier juge, il ne pourrait écarter les preuves illicitement recueillies par le système mis en place qu'à la double condition que son obtention ait été entachée d'un vice préjudiciable à sa crédibilité ou à sa fiabilité ou qui porterait atteinte au droit à un procès équitable, ce qui n'est manifestement pas la cas en l'espèce.

Le premier juge décida, toutefois, de surseoir à statuer sur le fondement de ce chef de demande après avoir pris connaissance de l'existence d'une plainte avec constitution de partie civile déposée le 11/08/2009 par la S.A. AUGEN et ses administrateurs à l'encontre de Monsieur T.L. du chef de calomnie, diffamation et de faux et d'usage de faux.

Etait particulièrement visé la falsification de bordereaux et des feuilles de route commise intentionnellement dans le but de gruger l'employeur.

Selon le premier juge, il était manifeste que la décision qui serait, le cas échéant, rendue par le tribunal correctionnel était susceptible de contredire la décision du tribunal du travail ou, à tout le moins, d'exercer une influence directe sur la demande de Monsieur T.L. relative au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis dès lors que les faits y visés étaient au moins partiellement identiques aux griefs fondant la rupture pour motif grave.

- b) Le premier juge estima que Monsieur T.L. ne pouvait prétendre à l'indemnité de protection visée à l'article 32 tredecies, §§4 et 5, de la loi du 4/8/1996 dès lors que la plainte pour harcèlement moral et sexuel avait été déposée par Monsieur T.L. à l'encontre de Madame E.R. (administratrice de la S.A. AUGEN) le 6/10/2005 soit postérieurement à son licenciement intervenu le 26/09/2005.
- c) Le premier juge considéra que la décision de licencier Monsieur T.L. le 26/09/2005 moyennant préavis ne pouvait être qualifiée d'abusive dès lors qu'il ne pouvait être reproché à la S.A. AUGEN d'avoir usé de son droit de licencier avec témérité, légèreté ou méchanceté dans le but de nuire à Monsieur T.L. ou en poursuivant des fins inadmissibles et que l'existence d'un dommage particulier n'était pas avérée.

- d) Dans le cadre de l'analyse de la demande de la S.A. AUGEN, le premier juge a estimé que la demande d'octroi de dommages et intérêts pour préjudice subi suite aux périodes de travail « volées » par Monsieur T.L. et aux tracasseries administratives générées par son licenciement immédiat n'était pas fondée dans la mesure où les fautes mettant en cause sa responsabilité n'étaient pas établies en l'espèce.
- e) Enfin, le premier juge estima que le chef de demande de la S.A. AUGEN portant sur le remboursement des kilomètres parcourus à titre privé n'était pas fondamentalement contesté par Monsieur T.L., ce dernier « se retranchant dans le silence ou l'abstention sous prétexte que la charge de la preuve incombait à son adversaire ».

Il en allait de même de la demande relative aux avances indues sur primes de fin d'année perçues par Monsieur T.L..

Tant Monsieur T.L. que la S.A. AUGEN interjetèrent appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL DE MONSIEUR T.L..

Monsieur T.L. fait grief au premier juge d'avoir considéré qu'il n'y avait pas lieu d'écarter les preuves résultant de l'utilisation de l'appareil de géolocalisation placé dans son véhicule de fonction dont il disposait à des fins tant professionnelles que privées.

Il considère que le système de géolocalisation mis en place par la S.A. AUGEN, juste après la signification de son congé moyennant préavis, sur le véhicule qu'il utilisait à des fins professionnelles et privées était de nature à violer gravement sa vie privée et était, partant, illégal.

Monsieur T.L. fait valoir que, contrairement à ce qu'a décidé le premier juge, il s'impose de rejeter intégralement des débats l'ensemble des données utilisées par la S.A. AUGEN à l'appui des motifs graves allégués et ce en raison de l'illégalité qui les affecte et qui est sans commune mesure avec les soupçons nourris à son égard.

A titre subsidiaire, Monsieur T.L. invoque que les manquements allégués comme constitutifs de motifs graves et détaillés dans la lettre de rupture du 18/01/2006 ne sont en aucune façon établis, aucune preuve n'en étant rapportée par la S.A. AUGEN, qu'il s'agisse de falsifications diverses, d'infractions anormalement nombreuses au code de la route, de négligences graves et continuelles ou encore d'un manque général de courtoisie.

Il estime être en droit de revendiquer le bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 30 mois de rémunération, justifiée en raison de son âge et de son ancienneté, calculée sur base d'une rémunération annuelle de référence fixée à 34.237,22€.

D'autre part, Monsieur T.L. reproche au premier juge de l'avoir débouté de sa demande d'indemnité spéciale de protection suite à la plainte déposée le 6/10/2005 sur base des dispositions de la loi 11/06/2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il précise que la plainte déposée par ses soins visait non seulement des attitudes spécifiques dans le chef de Madame E.R. qui seraient restées sans incidences si elles n'avaient pas eu d'autre retentissement que privé, mais, également, la manière dont il était traité sur le plan professionnel depuis qu'il s'était vu notifier son congé moyennant préavis.

Monsieur T.L. considère que la date qui doit être prise en considération comme étant celle de la rupture des relations de travail n'est pas celle du 26/09/2005 mais bien celle du 18/01/2006 correspondant à la rupture de contrat pour motif grave.

Il fait valoir que la S.A. AUGEN ne prouve pas que la rupture sans préavis notifiée le 18/01/2006 est étrangère à la plainte déposée et aux doléances qui y figuraient, plainte dont la S.A. AUGEN avait, à tout le moins, connaissance depuis le 28/11/2005.

Monsieur T.L. postule l'octroi de l'indemnité égale à 6 mois de rémunération prévue par l'article 32 tredecies de la loi du 11/06/2002 soit la somme de 17.118,61€.

Enfin, il conteste le jugement dont appel en ce que le premier juge a refusé de qualifier d'abusif le licenciement pour motif grave lui notifié le 18/01/2006.

Monsieur T.L. estime que le caractère abusif du licenciement attesté par la volonté de lui nuire et de causer des dommages et qui était déjà présente avant le licenciement pour motif grave est accentué par les accusations portées à son encontre par la S.A. AUGEN suivant les attestations des témoins D. et D'H.

Il revendique l'octroi d'une indemnité fixée à 12.500€.

Analysant, cette fois, les demandes formulées à son encontre par la S.A. AUGEN, Monsieur T.L. déclare contester de la manière la plus formelle la demande de remboursement de frais kilométriques exposés à titre privé tout comme celle relative aux avances consenties sur les primes de fin d'année.

Il indique que la ventilation opérée par la S.A. AUGEN entre l'usage privé et professionnel de son véhicule l'a été de manière totalement unilatérale et arbitraire et que le remboursement de prétendues « avances » n'est pas justifiée : la S.A. AUGEN n'explique pas sur quelle base il aurait perçu des avances mensuelles excédant les montants qui lui étaient dus.

Monsieur T.L. sollicite la réformation du jugement dont appel sauf en ce qu'il a débouté la S.A. AUGEN de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice subi suite aux périodes de travail « volées » et aux tracasseries générées par son licenciement pour motif grave.

OBJET DE L'APPEL DE LA S.A. AUGEN.

S'agissant du premier chef de demande de Monsieur T.L. portant sur l'indemnité compensatoire de préavis, la S.A. AUGEN déclare s'approprier la motivation du premier juge sur la licéité des preuves recueillies.

Elle précise que la plainte déposée par ses soins le 11/08/2009 a fait l'objet d'une ordonnance de non-lieu prononcée la 10/06/2011.

La S.A. AUGEN s'en réfère aux développements contenus dans ses conclusions défendues devant le premier juge en insistant sur le fait que les bordereaux complétés par Monsieur T.L. ne correspondaient pas aux résultats délivrés par le système de géolocalisation.

Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur T.L. de sa demande d'indemnité protectionnelle fondée sur l'article 32 tredecies de la loi du 11/06/2002 ainsi que de sa demande d'octroi de dommages et intérêts pour le licenciement abusif.

Par contre, la S.A. AUGEN fait grief au premier juge de l'avoir déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice subi.

En effet, observe-t-elle, la falsification de bordereaux, même si elle ne peut être qualifiée pénalement de faux et d'usage de faux correspond sinon à un dol, à tout le moins à une faute lourde.

S'agissant de ce chef de demande, la S.A. AUGEN reproche au premier juge de n'avoir pas eu égard aux pièces déposées à l'appui de son dossier lesquelles font état de dépenses occasionnées en raison du licenciement pour motif grave notifié à Monsieur T.L..

Enfin, elle sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a condamné Monsieur T.L. à lui rembourser la somme de 8.377,74€ au titre de remboursement des kilomètres parcourus à usage privé ainsi que du chef d'avances indues sur primes de fin d'année.

DISCUSSION – EN DROIT

I. Fondement de la requête d'appel de Monsieur T.L. (RG 2015/AM/153)

I. 1. Quant au fondement du licenciement pour motif grave signifié le 18/01/2006 à Monsieur T.L..

I. 1. A) Remarque préliminaire.

Le congé est modalisé par le préavis, l'indemnité ou le motif grave.

En principe, l'auteur du congé (l'employeur ou le travailleur) choisit librement la modalité (préavis, indemnité, motif grave) dont il assortit sa décision.

En déterminant la cause juridique du congé, la notification opérée par l'envoi de la lettre de rupture assure l'exercice du contrôle judiciaire dont elle en délimite les contours.

En l'espèce, la cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement du congé pour motif grave signifié par la S.A. AUGEN à Monsieur T.L. aux termes de la lettre contenant la notification des fautes graves constitutives de motif grave adressée à ce dernier le 18/01/2006.

I. 1. B) Appréciation du fondement du licenciement pour motif grave signifié à Monsieur T.L..

a) le motif grave

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« 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 ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, www.juridat.be; C.T. Liège, 2/2/2006, www.juridat.be; C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135).

1. L'existence d'un fait fautif (Cass. , 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).
2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, www.juridat.be).

La Cour de cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. Deckers (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

b) La précision des fautes graves constitutives de motif grave

De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, Larcier, 2^{ème} éd., 2012, § 101, p.91).

La notification du motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi, au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave (C.T.Bruxelles (4^e ch.), 12/01/2005, *Chr. D. S.*, 2005, p.214, §7. Dans le même sens : C.T. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 13/03/2003, R.G. 6.932/01, www.juridat.be ; C.T. Liège (section de Namur, 3^e ch.), 21/05/2001, R.G. 28.039/99, www.juridat.be ; C.T. Mons (5^e ch.), 16/02/2001, R.G. 16.287, www.juridat.be ; C.T. Mons (5^e ch.), 16/02/2001, R.G. 16.286, www.juridat.be ; C.T. Mons (4^e ch.), 17/01/2001, R.G. 15.635, www.juridat.be ; Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, 1, p.900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, 1, p.737 ; Cass., 08/06/1977, *Pas.*, 1977, 1, p.1032 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, I, p.1054 ; Cass., 16/12/1970, *Pas.*, 1971, p.369).

Toutefois, « l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...). D'autre part, l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé » (C.T. Mons (2^e ch.), 04.09.2000, R.G. 14731, www.juridat.be (et les références citées). Dans le même sens : C.T. Liège (5^e ch.), 20/03/2006, R.G. 33.137-05, www.juridat.be, point 5.2.).

En effet, comme l'enseignant Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE « *la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le « point de départ » de cette vérification* » (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., § 104).

En clair, la lettre de congé pour motif grave doit qualifier les faits en telle manière que le travailleur puisse connaître exactement ce qui lui est reproché sans équivoque possible et soit en mesure de se défendre en justifiant son attitude.

S'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave constitue un acte réceptice dont la formation nécessite une notification au destinataire et qu'à ce titre, l'écrit qui contient l'expression de la volonté de rupture du contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision.

c) Le respect par la S.A. AUGEN du double délai légal de trois jours

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978 dispose que « *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 3 jours ouvrables au moins* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4, était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps » (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

En outre, la notification du motif grave se fait, à peine de nullité, par lettre recommandée ou par exploit d'huissier (article 35, alinéa 5 de la loi du 3/7/1978). Il s'agit, par analogie avec ce que la Cour de Cassation a décidé s'agissant des alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 d'une disposition impérative : Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du Ministère public).

d) Application des principes au cas d'espèce soumis à la cour de céans.

La lettre de notification des fautes graves constitutives de motif grave datée du 18/01/2006 et signifiée, ce jour-là, par exploit d'huissier à Monsieur T.L. énonce une série de manquements imputés à ce dernier et détaillés comme suit :

1. Falsification des bordereaux d'intervention

Il y est fait état de la falsification des heures de départ et d'arrivée en clientèle. S'ensuit le relevé de 27 bordereaux s'échelonnant du 23/11/2005 au 13/01/2006 (pièce 41 dossier S.A. AUGEN).

2. Falsification des feuilles de route.

Il est reproché à Monsieur T.L. de se rendre fréquemment à divers endroits non repris sur la feuille de route pendant ses heures de travail et sans jamais le mentionner par la suite.

S'ensuit le relevé de 18 journées de travail s'étendant du 28/11/2005 au 16/01/2006.

Il est, également, fait grief à Monsieur T.L. (durant 12 de ces 18 journées) d'avoir décidé de rentrer à son domicile à l'insu de la direction pour profiter d'un temps de midi prolongé et d'avoir joui d'une pause déjeuner dans son véhicule d'1 heure 32' le 19/12/2005.

La S.A. AUGEN reproche aussi à Monsieur T.L. de se rendre à de nombreuses reprises au Quai de Brabant et à la rue Léopold pendant ses heures de travail « plutôt que de suivre sa feuille de route et d'exécuter sa journée ».

Enfin, la S.A. AUGEN relève l'existence de fréquentes pauses que Monsieur T.L. s'octroie à l'insu de la direction évoquant, à titre d'exemple, sept retours « pause » à son domicile à additionner aux douze pauses « déjeuner » mentionné supra.

3. Infraction au code de la route.

Aucune précision n'est apportée par la S.A. AUGEN quant à ce.

4. Négligences graves et récurrentes

Il lui est reproché, à ce titre, trois manquements décrits comme suit :

- Une reprogrammation de la transmission d'une centrale du Ministère de l'Équipement à Thuin opérée le 12/01/2006 suite à un oubli émanant de Monsieur T.L. le 12/09/2005.
- Monsieur T.L. nuit à la bonne réputation de la société en la dénigrant systématiquement auprès des clients. La S.A. AUGEN évoque des propos tenus auprès de la cliente T. chez qui Monsieur T.L. a procédé à un « reset » de la centrale laissant la cliente sans « transmission oktopus ».
- Monsieur T.L. bâcle les entretiens. Il lui est reproché d'effectuer un contrôle complet en moins de 40 minutes, 16 entretiens sur 50 ayant une durée de moins de 30 minutes selon les rapports du tachymètre et un entretien 17 minutes (client DEVAL le 30/11/2005)

5. Manque de courtoisie

Il est fait grief à Monsieur T.L. de faire montre « d'un comportement agressif, irrespectueux et insolent au siège social de l'entreprise ».

Il lui est reproché de « faire preuve de mauvaise foi en n'hésitant pas à photocopier des documents confidentiels internes des clients de la S.A. AUGEN afin de les transmettre à son syndicat ».

La S.A. AUGEN rappelle que par courriers des 30/09/2005 et 07/10/2005, « il a été demandé à Monsieur T.L. de modifier son comportement inacceptable ».

Elle cite, à titre d'exemple, « l'émission par Monsieur T.L. de remarques virulentes ainsi que la contestation de toutes les interventions que Melle V. lui planifie » évoquant, plus précisément, « l'agressivité manifestée par Monsieur T.L., le vendredi 13/01/2006 à l'égard de cette dernière au sujet d'un remplacement éventuel de batterie ».

La lettre de licenciement du 18/01/2006 se clôturait comme suit :

« Eu égard à l'ensemble des faits reprochés ci-avant dont la liste n'est pas exhaustive et à l'analyse du rapport du tachymètre dont nous avons pu prendre connaissance ce 17 janvier 2006, nous estimons que ces manquements sont à ce point graves que pour rendre impossible toute collaboration professionnelle de façon immédiate et définitive, nous autorisant en conséquence à mettre fin au contrat pour motif grave ».

Monsieur E.M., administrateur-délégué de la S.A. AUGEN et auteur de la lettre de licenciement du 18/01/2006, a, également, précisé, en préambule à ce courrier que « les rapports du tachymètre installé il y a peu dans le véhicule mis à disposition de Monsieur T.L. avaient été analysés le 17/01/2006 suite au passage en nos bureaux d'un délégué de la société FTMV le 16/01/2006.

Telle que rédigée, la lettre de rupture pour motif grave datée du 18/01/2006 et signifiée le jour même par voie d'huissier pose question au regard tout à la fois de la règle impérative déduite du respect du double délai de 3 jours et de l'obligation de mentionner les griefs constitutifs du motif grave avec précision.

Comme le souligne avec pertinence B. PATERNOSTRE (« Recueil de jurisprudence », « Le motif grave », Kluwer, 2014, p.186), si la notification du motif grave ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments, son contenu doit permettre la double vérification exigée à savoir que :

- le travailleur a su avec précision les raisons pour lesquelles le contrat était rompu ;
- le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits.

La cour de céans se doit de relever, à ce sujet, que tant les parties que le premier juge ont fait l'impasse sur cette double problématique à savoir celle relative à l'examen de la précision de tous les griefs mentionnés dans la lettre de rupture mais aussi celle en rapport avec l'examen du respect par la S.A. AUGEN du double délai légal de 3 jours visé à l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3/7/78, lequel est, en l'espèce, limité à un seul délai dès lors que la lettre de congé contient, également, l'énonciation des fautes graves constitutives de motif grave.

La S.A. AUGEN reproche, ainsi, à Monsieur T.L., une série de manquements dont le caractère répétitif et cumulatif a ruiné définitivement la confiance qui doit présider aux relations contractuelles entre parties.

D'autre part, la gravité des fautes commises est, relève la S.A. AUGEN, accentuée par des mises en garde antérieures adressées à Monsieur T.L. lequel n'en aurait pas tenu compte.

Le juge ne pourra pas écarter ces circonstances évoquées dans la lettre d'énonciation des motifs graves au motif qu'elles se seraient produites longtemps avant la rupture ou n'auraient pas été considérées comme graves à l'époque où les faits se sont produits ou, encore, auraient fait l'objet d'une sanction disciplinaire.

La Cour de cassation a rappelé ces principes aux termes d'un arrêt prononcé le 06/09/2004 (J.T.T., 2005, p.140) : « *Des faits antérieurs peuvent constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave ; aucune disposition légale n'impose de délai dans lequel doivent s'être produits les faits antérieurs invoqués comme éclaircissement du motif grave* ».

Ces faits peuvent être de même nature que le motif grave (Cass., 28/03/1987, J.T.T., 1987, p. 494) ou de nature étrangère à celui-ci (Cass., 21/05/1990, Chr. D. Soc., 1990, p.11) mais il est requis qu'ils puissent déterminer la gravité de la ou des faute(s) grave(s) constitutive(s) de motif grave évoqué(s) dans la lettre de rupture.

La Cour de cassation cite, à titre d'éléments susceptibles d'éclairer la gravité du fait invoqué à titre de faute grave une lettre d'avertissement notifiée 9 mois avant le congé (Cass., 28/03/1988, J.T.T., 1989, p.82).

La cour de céans est confrontée à une situation dans le cadre de laquelle le motif grave résulte de la combinaison ou de la succession de plusieurs faits fautifs.

Il appert qu'en cas de pluralité de motifs, l'employeur qui soutient que l'ensemble de ceux-ci constitue un motif grave unique devra prouver que le dernier fait intervenu dans le délai légal de 3 jours constitue en lui-même une faute.

Comme l'observent judicieusement CLAEYS et ENGELS (« Contrat de travail – Licenciement et Démission » - Kluwer, 2009, p. 243) « *si le dernier fait connu dans le délai de trois jours ouvrables ne doit pas constituer en lui-même une faute grave mais peut constituer une faute grave compte tenu des « fautes » précédentes, le fait connu doit, toutefois, constituer une faute en soi et l'employeur doit démontrer la réalité de ce fait fautif pour que les faits et circonstances antérieurs puissent revivre et démontrer le caractère grave de la faute* ».

Aussi, dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, le juge n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié (Cass., 07/04/2003, Pas, I, p. 739).

A noter, toutefois, que si, selon la thèse soutenue par la Cour de cassation, le juge ne peut décider d'écarter ces circonstances pour la seule raison qu'elles étaient connues depuis longtemps, il n'en demeure pas moins qu'il peut s'en écarter s'il estime que ces faits ne constituent pas des circonstances aggravantes permettant d'éclaircir le motif grave (Cass., 21/01/1991, J.T.T., 1991, p. 327).

Ces précisions étant apportées, la cour de céans se voit contrainte, pour respecter les droits de la défense, d'ordonner la réouverture des débats aux fins de permettre aux parties de s'expliquer tout à la fois sur l'exigence de précision requise pour l'ensemble des griefs constitutifs de motif grave mentionnés aux termes de la lettre de rupture et sur le respect par la S.A. AUGEN du délai légal de 3 jours.

Cette dernière problématique est particulièrement interpellante aux yeux de la cour de céans dès lors que le premier grief épinglé un relevé de 27 bordereaux datés du 23/11/2005 (bordereau n° 30601) au 13/01/2006 (pièce 41, dossier S.A. AUGEN) (bordereau n°30894) et que le second grief porte sur l'analyse de feuilles de route débutant le 28/11/2005 et se terminant le 16/01/2006.

Or, sauf erreur de la cour (laquelle s'est attachée à examiner une par une toutes les pièces des dossiers des parties), la feuille de route du 16/01/2006 *ne figure pas* au sein de l'annexe une au PV n° 76676/10 de la police de Charleroi (24/11/2010 – confrontation entre Madame E.R. et Monsieur T.L. - sous farde VIII de Monsieur T.L. – dossier répressif CH52.99.522/2009) dans la mesure où ce dernier ne contient que les rapports du tachymètre en lien avec les bordereaux d'intervention qui s'arrêtent au 13/01/2006.

La S.A. AUGEN se borne en réalité à prétendre avoir analysé, le 17/01/2006, les rapports du tachymètre installé dans le véhicule de service de Monsieur T.L. suite au passage en ses bureaux d'un délégué de la société FTMV, le 16/01/2006.

Il s'agit là d'une déclaration purement unilatérale de sa part qui ne saurait, bien sûr, servir de preuve pour attester du respect par ses soins du délai de 3 jours séparant la connaissance certaine et suffisante des faits fautifs de la date de notification du licenciement pour motif grave.

A ce stade du débat judiciaire, la cour de céans se doit de relever que les parties ne se sont ainsi pas expliquées sur la précision des griefs constitutifs du motif grave contenu dans la lettre de rupture ainsi que sur le respect par la S.A. AUGEN du délai de 3 jours alors qu'en exécution de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3/7/78, elle supporte la charge de la preuve du respect de cette règle impérative.

Il s'impose, dès lors, d'ordonner la réouverture des débats quant à ce et, partant, de réserver à statuer sur le fondement du licenciement pour motif grave signifié à Monsieur T.L..

I. **2. Quant au fondement du chef de demande portant sur l'indemnité protectionnelle visée à l'article 32 tredecies, §§4 et 5, de la loi du 04/08/1996.**

Licencié par lettre recommandée du 26/09/2005 moyennant un préavis prenant cours le 1/10/2005, Monsieur T.L. a, par lettre de son syndicat du 5/10/2005, informé la S.A. AUGEN du harcèlement sexuel dont il était l'objet de la part de son administratrice, Madame E.R., (nombreux appels téléphoniques et sms sur son portable privé, envois par courriel de photos suggestives et très « évocatrices de sa personne ») et de son intention de déposer plainte à son encontre auprès des services compétents.

Il a concrétisé cette menace dès le lendemain, 6/10/2005, en déposant plainte du chef de harcèlement moral et sexuel au travail auprès du service public fédéral emploi, travail et concertation sociale à l'encontre de Madame E.R. et a confirmé au conseil de la S.A. AUGEN avoir déposé plainte auprès des instances compétentes par lettre de son organisation syndicale, le SETCa, du 26/10/2005 (voyez sous farde V – dossier Monsieur T.L. + pièce 19 sous farde I).

Aux termes de l'article 32 tredecies, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, tel que libellé avant sa modification par l'article 13 de la loi du 10 janvier 2007, l'employeur ne pouvait mettre fin à la relation de travail sauf pour des motifs étrangers à la plainte, lorsque le travailleur a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, ou auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ou pour lequel ces fonctionnaires sont intervenus.

La période de protection contre le licenciement est de douze mois à partir du dépôt de la plainte (article 32tredecies § 2).

Le bénéfice de la protection contre le licenciement instituée par cette législation suppose cependant qu'une plainte pour actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ait été déposée antérieurement au licenciement (voyez : J.-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR, « Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress ... » Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2009, n°351, p. 191).

Tel n'est pas le cas d'espèce et ce, d'autant plus qu'il apparaît que la S.A. AUGEN n'a eu une connaissance effective de la plainte pour harcèlement déposée à l'encontre de son administratrice par Monsieur T.L. auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale qu'à l'occasion de la lecture du dossier de pièces complémentaires communiqué par le conseil de Monsieur T.L. en novembre 2009 en annexe à ses conclusions additionnelles, la plainte pour diffamation déposée par Madame E.R. le 14 octobre 2005 auprès de la police de Charleroi étant exclusivement motivée par les accusations de harcèlement sexuel contenues dans le courrier adressé par le conseil de Monsieur T.L. le 5 octobre 2005.

Monsieur T.L. soutient en vain que « la date qui doit être prise en considération comme étant celle de la rupture des relations de travail n'est pas celle du 26/09/2005 mais bien celle du 18/01/2006 qui est celle de la rupture mettant fin immédiatement à la relation de travail intervenue à l'initiative de l'employeur pour de prétendues fautes graves ».

Cette thèse ne présente aucun fondement : en effet, le congé constitue un acte juridique certain, indivisible et définitif qui affecte dans sa totalité le contrat de travail étant entendu toutefois que l'auteur du congé choisit librement la modalité (préavis, indemnité ou motif grave) dont il assortit sa décision.

Très clairement, la rupture des relations contractuelles a donc, en l'espèce, été opérée le 26/09/2005, la S.A. AUGEN ayant choisi, dans un premier temps de modaliser sa décision par l'exécution d'un préavis puis, dans un second temps, soit le 18/01/2006, d'y renoncer en notifiant à Monsieur T.L., les fautes graves constitutives de motif grave entraînant le rupture avec effet immédiat du contrat de travail venu entre les parties.

En d'autres termes, la décision de rompre a bien été prise le 26/09/2005 mais le terme du contrat a été modifié à la suite du licenciement pour motif grave puisque le contrat, au lieu de prendre fin à l'expiration de la période de préavis (éventuellement prolongé suite aux causes légales de suspension de celui-ci) a cessé sur le champ en date du 18/01/2006 : le congé du 26/09/2005 a suffi, à lui seul à réaliser la dissolution du contrat mais le terme de celui-ci a, ainsi, varié en fonction de la modalité choisie par l'auteur de la rupture.

Il en résulte que Monsieur T.L., ne peut prétendre à l'indemnité protectionnelle visée à l'article 32 tredecies, §§ 4 et 5, de la loi du 04/08/1996 de telle sorte que sa demande d'indemnité forfaitaire est non fondée.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer la requête d'appel non fondée quant à ce.

I. **3. Quant au fondement du chef de demande portant sur l'indemnité pour licenciement abusif.**

La cour de céans entend réserver à statuer sur ce chef de demande dès lors que son fondement sera analysé lors du réexamen de ce dossier dans le cadre de la réouverture des débats (voyez chapitres I. 1. et I. 4.)

I. **4. Quant au fondement du chef de demande de la S.A. AUGEN portant sur le remboursement des kilomètres parcourus à titre privé et des avances.**

Le 12/01/2005, les parties ont conclu et signé une convention particulière concernant la mise à disposition d'un véhicule à usage mixte.

Aux termes de cette convention, il était prévu que le nombre de kilomètres parcourus à titre privé ne pouvait excéder 30% du nombre de kilomètre maximal autorisé fixé à 35.000 km, et que le prix du kilomètre supplémentaire parcouru à titre privé serait facturé à 0,37€.

En cours d'exécution du préavis, la S.A. AUGEN a, par lettre adressée à l'organisation syndicale de Monsieur T.L. du 19/12/2005, mis celui-ci en demeure de lui rembourser les kilomètres parcourus à titre privé au-delà de la limite fixée et ce, depuis la conclusions de la convention spécifique à ce propos.

La S.A. AUGEN produit aux débats (pièce 88) un relevé détaillé et chiffré établi par ses soins sur base des informations qu'elle affirme avoir recueillies sur base des feuilles de route complétées par Monsieur T.L. lui-même et correspondant plus particulièrement à la différence entre, d'une part, le kilométrage qui apparaissait en début de journée et le kilométrage figurant au compteur la veille en fin de journée et, d'autre part, le kilométrage figurant au compteur en début de semaine et en fin de semaine précédente.

L'examen des pièces unilatérales produites par la S.A. AUGEN permet de relever qu'entre le 12/01/2005 et le 18/01/2006, le véhicule a parcouru 35.228 km dont 22.530 km à caractère privé, soit un dépassement de la limite autorisée de 11.962 km (puisque la limite devait être fixée à 10.568,4 km).

Monsieur T.L. a, à plusieurs reprises, lors de son audition du 29/04/2010 enregistrée par la police de Charleroi (dossier répressif CH 52.99.522-09 + annexe à celle-ci), contesté de la manière la plus formelle avoir jamais dépassé le quota autorisé.

Il a déclaré en substance ce qui suit :

« je n'ai pas dépassé les 10.500 kilomètres.

Comme mentionné tout à l'heure, quand j'utilisais une camionnette, c'est un autre technicien qui utilisait cette voiture et ces kilomètres n'ont pas été décomptés. J'étais de garde une semaine sur trois soit 17 semaines par an. Or, aucun kilométrage professionnel n'a été décompté pour cette période et ce bien que des dépannages aient été effectués.

De plus, l'employeur compte le chemin domicile-travail et vice-versa comme kilomètres privés or comme je pouvais utiliser cette voiture, il s'agit pour moi de kilomètres professionnels. »

Les justifications développées par Monsieur T.L. ne sont pas dépourvues de crédibilité.

Or, force est à la cour de céans de constater que la S.A. AUGEN s'abstient singulièrement de rencontrer dans ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel l'argumentation soutenue par Monsieur T.L. devant les enquêteurs et relayées aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse.

En effet, la S.A. AUGEN se borne à évoquer à la page 31 de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, la thèse qu'elle soutenait devant le premier juge (à savoir qu'elle épinglait l'absence de réponse de l'organisation syndicale de Monsieur T.L. à l'invitation de son conseil de justifier la contestation relative à sa demande de remboursement de kilomètres parcourus en dehors des limites prévues conventionnellement) sans toutefois l'actualiser devant la cour de céans en fonction des éléments de contestation élevés par Monsieur T.L. lors de son audition par la police de Charleroi (utilisation de sa voiture par un autre technicien lorsqu'il circulait avec la camionnette de la société + 17 semaines de garde par an en dehors des heures normales de service + usage permettant de comptabiliser les déplacements domicile/lieu de travail comme étant des kilomètres à caractère professionnel).

La cour de céans se doit, dès lors, de débouter la S.A. AUGEN de sa demande de remboursement des kilomètres parcourus à titre privé et, partant, de réformer le jugement dont appel sur ce point.

L'appel de Monsieur T.L. doit être déclaré fondé quant à ce.

D'autre part, la S.A. AUGEN soutient avoir versé à Monsieur T.L. des avances indues sur primes de fin d'année d'un montant total de 3.174,44€.

La S.A. AUGEN n'explique pas sur quelle base Monsieur T.L. aurait perçu des avances mensuelles excédant les montants qui lui étaient dus à titre de primes de fin d'année.

Il s'impose impérativement que ce chef de demande soit justifiée autrement que par la production de relevés comptables purement unilatéraux et n'identifiant pas nominativement les travailleurs concernés et par un extrait d'une « simulation » des comptes généraux de l'exercice 2006 mentionnant, l'un en dessus de l'autre, un chiffre de 6.475,83€ référencé « total compte » suivi d'un second chiffre de 31.744,44€ mentionné « solde », le tout pour aboutir à un total fixé, également, de manière incompréhensible, à 6.475,83€.

Comment se fait-il que pareilles avances ne figurent pas sur les fiches de paie de Monsieur T.L. et qu'elles aient prétendument excédé les montants dus à titre de primes de fin d'année ?

Une réouverture des débats s'impose aux fins de permettre à la S.A. AUGEN de justifier, au moyens de tous documents probants, ses prétentions.

II. Fondement de la requête d'appel de la S.A. AUGEN (RG 2015/AM/154).

II. 1. Quant au fondement du chef de demande portant sur les dommages et intérêts pour préjudice subi suite au licenciement pour motif grave.

La cour de céans entend réserver à statuer sur ce chef de demande dont le fondement est lié à celui du chef de demande de Monsieur T.L. portant sur la régularité du licenciement pour motif grave lui signifié.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Joint les requêtes d'appel enregistrées sous les n° de RG 2015/AM/153 et 2015/AM/154 en raison de la connexité qui les unit ;

Vu l'avis oral conforme de monsieur le substitut général C. VANDERLINDEN émis sur le chef de demande de Monsieur T.L. portant sur l'indemnité protectionnelle visée à l'article 32 tredecies, §§ 4et 5, de la loi du 4/8/96 ;

Déclare les requêtes d'appel recevables ;

Déclare la requête d'appel de Monsieur T.L. fondée en ce qu'elle fait grief au jugement dont appel de l'avoir condamné à verser à la S.A. AUGEN la somme de 5.203,30€ à titre de remboursement des frais kilométriques à titre privé, somme à majorer des intérêts judiciaires ;

Réforme le jugement dont appel sur ce point ;

Déboute la S.A. AUGEN du chef de demande portant sur le remboursement par Monsieur T.L. de la somme de 5.203,30€ à titre de remboursement des frais kilométriques à titre privé, somme à majorer des intérêts judiciaires ;

Déclare la requête d'appel de Monsieur T.L. non fondée en ce qu'elle fait grief au premier juge de l'avoir débouté de sa demande portant sur l'indemnité protectionnelle visée à l'article 32 tredecies, §§ 4et 5, de la loi du 4/8/96 ;

Confirme le jugement dont appel sur ce point ;

Avant de statuer sur le fondement de la requête d'appel portant sur le caractère irrégulier du licenciement pour motif grave signifié à Monsieur T.L. le 18/01/2006 et sur le fondement de sa requête d'appel en ce qu'elle fait grief au jugement dont appel de l'avoir condamné à verser à la S.A. AUGEN la somme de 3.174,44€ à titre de remboursement d'avances à majorer des intérêts judiciaires, ordonne la réouverture des débats aux fins précisées dans les motifs du présent arrêté ;

Dit qu'en application de l'article 775 du Code judiciaire, la S.A. AUGEN communiquera ses conclusions au greffe pour le **23 août 2016** après les avoir transmises à Monsieur T.L., ce dernier étant invité à communiquer ses conclusions au greffe après les avoir transmises à la S.A. AUGNE pour le **10 novembre 2016**.

Fixe la réouverture des débats à l'audience publique du **16 DECEMBRE 2016 de 9 heures 50' à 10 heures 50'** devant la première chambre de la Cour du travail de Mons siégeant en la **salle G, « Cours de Justice », rue des Droits de l'Homme (anciennement Rue du Marché au Bétail) à 7000 MONS,**

Réserve à statuer sur le fondement de la requête d'appel de Monsieur T.L. portant sur l'indemnité pour licenciement abusif ;

Réserve à statuer sur le fondement de la requête d'appel de la S.A. AUGEN portant sur l'octroi de dommages et intérêts pour préjudice subi suite au licenciement pour motif grave notifiée à Monsieur T.L. ;

Réserve les dépens des deux instances ;

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,
Jacques DELROISSE, conseiller social au titre d'employeur,
Raymond AUBRY, conseiller social au titre de travailleur employé,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve monsieur le conseiller social Jacques DELROISSE par :

Xavier VLIEGHE, président,
Raymond AUBRY, conseiller social au titre de travailleur employé,
Assistés de :
Chantal STEENHAUT, greffier,

Le greffier,

Le conseiller social,

Le président,

Et prononcé en langue française à l'audience publique du 20 mai 2016 de la 1^{ère} chambre par Xavier VLIEGHE, président, présidant la chambre, assisté de Chantal STEENHAUT, greffier.