

Numéro de répertoire : 2021/ 007283
Date du prononcé : 09/06/2021
Numéro de rôle : 19/4592/A
Matière : contrat de travail ouvrier
Type de jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 4e chambre Jugement

EN CAUSE :

[REDACTED]
partie demanderesse, comparaissant par Me Melissa CIERO, avocate ;

CONTRE :

[REDACTED]
partie défenderesse, comparaissant par Me Julie CASIER loco Me Antoine HALLET,
avocats ;

I. La procédure

Le Tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 13 novembre 2020. Elles n'ont pas pu être conciliées. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

Le Tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- la requête enregistrée au greffe le 7 novembre 2019
- l'ordonnance de fixation des dates de conclusions et des plaidoiries rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 12 janvier 2020, telle que réaménagée du commun accord des parties ;
- les conclusions de synthèse déposées par la partie demanderesse
- les conclusions de synthèse déposées par la partie défenderesse
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

II. L'objet de la demande

«

- *De déclarer la demande recevable et fondée ;*
- *Et par conséquence :*
- *A titre principal ;*

- Dire pour droit qu'un licenciement pour faute grave dans le cas d'espèce aurait été irrégulier tant sur la forme que sur le fond ;
 - Déclarer nulles la « convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord » (Pièce 5) et la « renonciation de droits » (Pièce 6) convenues entre les parties en date du 27 août 2019 ;
 - Et en conséquence, condamner la partie défenderesse au paiement de :
 - 14.479,40 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 9.467,30 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 1.000,00 euros à titre d'indemnité pour abus de droit fixée ex aequo et bono ;
 - Intérêts légaux, moratoires et judiciaires sur ces sommes ;
 - En conséquence également, condamner la partie défenderesse à délivrer ses documents sociaux rectifiés au concluant ;
- A titre subsidiaire :
- Dire pour droit qu'à dater de janvier 2019, le concluant était en droit de percevoir une rémunération équivalente à celle des Agents Statiques Experts ;
 - Condamner la partie défenderesse au paiement d'une régularisation barémique à l'échelle SE au lieu de SB et sollicite la condamnation de l'employeur à payer un euro provisionnel de ce chef.
- En tout état de cause :
- Condamner la partie défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure au taux de base, soit la somme de 2.400,00 euros ;
 - De déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans faculté de cautionnement, ni de cantonnement. »

«

• A TITRE PRINCIPAL :

- Concernant la convention de rupture de commun accord conclue le 27 août 2019 entre [REDACTED]
 - De reconnaître l'absence de vice de consentement dans le chef de [REDACTED] lorsqu'il a signé la convention de rupture de commun accord le 27 août 2019 ;
 - De reconnaître la validité de cette convention de rupture de commun accord ;
 - Partant, de débouter [REDACTED] de ses demandes d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- Concernant la fonction exercée par [REDACTED]
 - De reconnaître que le poste de « dispatcher » occupé par Monsieur [REDACTED] correspond à la fonction « agent statique (catégorie de base) », telle que définie par la convention collective de travail du 12 décembre 2013 relative à la classification de fonctions pour les services de gardiennage et/ou de surveillance (CP n°317) ;
 - Partant, de débouter [REDACTED] de sa demande de régularisation salariale ;
- De condamner [REDACTED] au paiement des dépens, en compris l'indemnité de procédure, liquidée à 2.400 EUR.

• A TITRE SUBSIDIAIRE, SI LE TRIBUNAL DEVAIT DECLARER NULLE LA CONVENTION DE RUPTURE DE COMMUN ACCORD CONCLUE LE 27 AOUT, QUOD NON :

- De réduire le montant de l'indemnité compensatoire de préavis qui serait due, quod non, à [REDACTED] à 13.165,46 EUR bruts ;
- De déclarer la demande de [REDACTED] visant au paiement d'une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération, à titre de licenciement manifestement déraisonnable, non fondée ;
 - A titre infiniment subsidiaire sur ce point, de réduire le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable qui serait due, quod non, à trois semaines de rémunération, soit 1.665,51 EUR bruts ;

- De déclarer la demande de [REDACTED] visant au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif non fondée ;
 - A titre infiniment subsidiaire sur ce point, de réduire le montant des dommages et intérêts pour licenciement abusif qui seraient dus, quod non, à 1,00 EUR ;
- De ne pas assortir le jugement à intervenir du caractère exécutoire par provision ;
 - A titre infiniment subsidiaire sur ce point, d'autoriser le cantonnement des sommes qui seraient dues à Monsieur [REDACTED] ;
- D'ordonner la compensation des dépens, chacune des parties supportant les siens propres ;
 - A titre infiniment subsidiaire sur ce point, de réduire l'indemnité de procédure au prorata des chefs de demande sur lesquels [REDACTED] aurait succombé. »

III. Les faits

En juin 2009, M. [REDACTED] est entré dans les liens d'un contrat de formation d'agent de gardiennage avec la sprl [REDACTED]

Le 6 septembre 2010, un contrat de travail a été signé entre les parties, engageant monsieur [REDACTED] en qualité d'agent statique. Il s'agissait d'un contrat à durée déterminée jusqu'au 3 janvier 2011.

Deux autres contrats à durée déterminée suivront du 4 janvier 2011 au 3 avril 2011 puis du 4 avril 2011 au 30 septembre 2011.

[REDACTED] sera engagé le 1^{er} octobre 2011 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, toujours en tant qu'agent statique.

[REDACTED], par la suite, affecté à la surveillance du DOCKS BRUXSEL en qualité de dispatcher.

En date du 26 août 2019, [REDACTED] reçoit le mail suivant :

« Bonjour Ahmed,

Pourrais-tu venir demain mardi 27/08 à 16h chez Fact afin de voir avec pour la situation de l'incident de l'intrusion au Docks avant ton départ ?

Merci de confirmer ».

Durant cette entrevue, les événements de la nuit du 11 au 12 août 2019 sont évoqués. [REDACTED] était de garde au dispatching tandis qu'un collègue assurait la fonction d'agent mobile.

Cette nuit-là, différents incidents ont eu lieu. L'alarme incendie s'est déclenchée, une intrusion a eu lieu, ...

Suite à l'intrusion, des dégâts ont été découverts.

[REDACTED] va être entendu quant à ces faits le 27 août 2019.

[REDACTED] va qualifier ces événements de fautes graves. Au cours de cet entretien, il sera proposé à [REDACTED] de signer deux documents afin d'éviter un licenciement pour motif grave.

Les parties signent donc deux documents :

- une convention de rupture de commun accord ;
- un second document intitulé « renonciation de droits ».

Par courrier de son conseil du 3 septembre 2019, [REDACTED] conteste la rupture de commun accord de son contrat de travail. Il soutient qu'il aurait signé la convention de rupture sous la contrainte et réclame le versement d'une indemnité compensatoire de préavis ainsi que celui de dommages et intérêts.

Par courrier de son conseil du 19 septembre 2019, [REDACTED] conteste formellement avoir fait usage d'un quelconque moyen de pression, de manipulation ou de « violence » en vue de convaincre [REDACTED] de signer la convention de rupture de commun accord.

[REDACTED] dépose la requête introductive d'instance le 7 novembre 2019.

IV. La discussion

1. Validité de la « convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord » et de la « renonciation de droits »

[REDACTED] est convoqué le 26 août 2019 de la manière suivante :

« Bonjour Ahmed,

Pourrais-tu venir demain mardi 27/08 à 16h chez Fact afin de voir avec pour la situation de l'incident de l'intrusion au Docks avant ton départ ?

Merci de confirmer ».

Dans ce message, rien ne permet à [REDACTED] de suspecter que son licenciement est envisagé.

Cette invitation à un entretien n'est pas spécifique et ne donne pas la possibilité de se faire accompagner par un avocat ou un délégué syndical. Rien n'attire l'attention sur l'importance – pour lui - de cette réunion.

██████ expose à ██████ que toutes les conditions d'un licenciement pour faute grave sont réunies.

██████ se retrouve devant le choix de soit se voir licencier pour motif grave soit accepter de signer les deux documents « *convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord* » et de la « *renonciation de droits* ».

La renonciation de droits mentionne expressément en son point 4 que : « *Accepter une fin de contrat de travail qui me porte moins préjudice qu'un licenciement pour faute grave* ».

Le tribunal s'interroge sur le préjudice plus grand qui aurait pu arriver à Monsieur ██████. Dans les deux cas, il perd son indemnité compensatoire de préavis et est passible d'être sanctionné par l'ONEm vu qu'il est responsable de la perte de son emploi.

Y a-t-il eu une violence morale ? Si celle-ci existe, il y a un vice de consentement qui entraîne la nullité de la « *convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord* » et de la « *renonciation de droits* ». Si la réponse est positive, l'initiative de la rupture émane de l'employeur et il est redevable de l'indemnité compensatoire de préavis.

Les articles 1109 et suivants du Code civil traitent des vices de consentement et plus particulièrement de la violence.

« Article 1109. Il n'y a point de consentement valable, si le consentement n'a été donné que par erreur, ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol.

Article 1110. L'erreur n'est une cause de nullité de la convention que lorsqu'elle tombe sur la substance même de la chose qui en est l'objet.

Elle n'est point une cause de nullité, lorsqu'elle ne tombe que sur la personne avec laquelle on a intention de contracter, à moins que la considération de cette personne ne soit la cause principale de la convention.

Article 1111. La violence exercée contre celui qui a contracté l'obligation, est une cause de nullité, encore qu'elle ait été exercée par un tiers autre que celui au profit duquel la convention a été faite.

Article 1112. Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent.
On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes. »

Le fait d'inspirer la crainte d'un mal considérable pour amener une personne à poser un acte juridique est qualifié de violence. De par cette crainte, la volonté n'est pas libre et le consentement est considéré comme n'ayant jamais été donné.

La violence peut être physique ou morale. La violence doit être injuste ou illicite. La menace peut viser la vie, la santé, l'intégrité corporelle, la liberté, l'honneur, la réputation ou le patrimoine.

Sur le plan de la preuve, c'est celui qui prétend que son consentement a été vicié qui doit démontrer l'existence d'une contrainte injuste ou illicite.

Il faut que cette violence soit de nature à impressionner une personne raisonnable en tenant compte de l'âge, le sexe, la formation etc. de la victime. Il doit exister la crainte d'un mal considérable actuel et que cette crainte soit déterminante pour obtenir le consentement. Cette crainte doit avoir un caractère injuste ou illicite.

Dans le cas d'espèce, le tribunal estime que l'enchaînement des événements et la manière de convoquer Monsieur Boussala sans qu'il ne puisse anticiper le but réel de la réunion, la menace faite d'un licenciement pour faute grave, le fait d'être organisé en ayant préparé les documents à signer et d'être à deux pour l'influencer sont à prendre en compte. Tous ces éléments ont constitué, ensemble, une pression avec violence morale.

██████████ estimait qu'il y avait faute grave, l'on aperçoit mal pourquoi ██████████ n'a pas été licencié sur le champ pour ce motif.

L'absence d'information quant au but de la réunion est aussi révélateur de la violence injuste et illicite. La jurisprudence a déjà estimé que peu importait les faits reprochés au travailleur, si une violence est exercée envers celui-ci. Les conditions dans lesquelles l'employeur soumet à la signature du travailleur une transaction doivent être examinées. Si ces conditions sont injustes ou illicites, la convention est nulle. C'est en ce sens que le tribunal du travail du Hainaut a conclu à l'existence d'une telle violence morale (Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, 7 juin 2016, R.G. 15/233/A).

La direction avait préparé l'entretien, puisque deux de ses membres étaient présents.

L'ensemble de ces éléments permet d'apprécier que le contenu de la « *convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord* » et de la « *renonciation de droits* » ne sont pas conformes à la réalité.

C'est en ce sens que la Cour du Travail de Bruxelles dans un arrêt du 4 juin 2013 connu sous le R.G.n° 2011/A/1194 a conclu à l'écartement d'une convention de transaction obtenue en fin de contrat de travail par vice de consentement.

En ce qui concerne les faits en eux-mêmes que ██████████ qualifient de fautes graves, la preuve certaine et indubitable n'est pas rapportée. Ainsi, par exemple, l'alarme était défectueuse, ce qui est attesté par ██████████ elle-même. Ceci peut expliquer pourquoi ██████████ a eu son attention détournée des caméras.

La rupture intervenue n'est donc pas une rupture de commun accord et doit s'analyser comme un congé donné par l'employeur sans préavis ni indemnité. ██████████ peut donc prétendre à l'indemnité compensatoire légale.

2. Indemnité compensatoire de préavis

La validité de la convention n'étant pas confirmée, il convient d'accorder à Monsieur ██████████ une indemnité compensatoire de préavis.

Ce principe n'est pas contesté par ██████████

Les calculs de la rémunération de [REDACTED] s'établissent comme suit :

Salaire horaire	14,6324 € X 37H	X	52	=	28.152,74 €
Chèques-repas	3,10 €	X	231	=	716,10 €
Rémunération annuelle de référence				=	28.868,84 €
Rémunération mensuelle de référence				=	2.405,74 €
Rémunération hebdomadaire de référence				=	555,17 €
Rémunération journalière de référence				=	79,31 €

Le nombre de chèques-repas tient compte des jours prestés et représente 231 jours par an.

La rémunération journalière de référence est obtenue en divisant la rémunération hebdomadaire de référence par 7. Une règle de trois permet de vérifier l'exactitude de ce calcul : si l'on prend la rémunération mensuelle multipliée par 1,33 (soit environ un mois et 10 jours ou environ 40 jours), l'on obtient la somme de 3.199,63€, ce qui revient à un montant presque équivalent de 79,31 € x 40 jours = 3.172,40 €.

Le calcul établi par [REDACTED] reviendrait à lui accorder un montant de 4.455,20 € pour 40 jours ou une rémunération mensuelle calculée grossièrement de 4.455,20 €/1,33 € = 3.349,77 € par mois, ce qui est manifestement beaucoup trop élevé par rapport à la rémunération mensuelle proméritée. [REDACTED] sera pas suivi quant à son raisonnement pour l'établissement des calculs de la rémunération.

Aucun autre avantage ou montant n'est postulé par [REDACTED]

L'indemnité compensatoire de préavis s'établit donc comme suit :

$$(555,17 \text{ €} \times 18 \text{ semaines}) + (79,31 \text{ €} \times 40 \text{ jours}) = 13.165,46 \text{ € bruts}$$

3. Licenciement manifestement déraisonnable

La CCT n° 109 organise pour le travailleur qui est licencié le droit d'être informé sur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 3).

L'article 8 de la CCT 109 conclue au sein du Conseil National du Travail précise ce qu'il y a lieu d'entendre par licenciement manifestement déraisonnable.

Il s'agit du : « licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Le commentaire de cette disposition dispose :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. »

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

La doctrine la plus récente propose au juge saisi d'une demande de procéder au contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement par l'intermédiaire d'une grille de lecture en 4 étapes : « légalité, réalité, causalité et proportionnalité ».

Il convient à cette fin de vérifier :

1. En premier lieu, si le motif invoqué est un de ceux repris dans l'article 8 de la CCT 109,
2. si le motif invoqué correspond à la réalité, s'il est démontré,
3. si ce motif est la cause du licenciement,
4. et, s'il est en proportion avec le licenciement.¹

L'article 9 de la CCT 109 règle la question de l'indemnisation du travailleur victime d'un licenciement manifestement déraisonnable :

« § 1^{er}. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

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

Selon le commentaire de cette disposition, le montant de l'indemnisation dépend du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Application au cas d'espèce

Le tribunal applique la grille de lecture évoquée ci-avant.

1. Le motif invoqué est un de ceux repris dans l'article 8 de la CCT 109.

La réponse est positive. L[REDACTED] invoque des motifs liés au comportement de L[REDACTED]. Il aurait commis des fautes qui sont détaillées.

2. Ce motif invoqué correspond-il à la réalité et est-il démontré ?

¹ A. FRY, "la CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable", in *Actualités et innovations en droit social*, sous la direction de Jacques Clesse et Hugo Mormont, Anthémis, 2018, CUP, vol. 182, mai 2018, pp. 7 à 118)

La réponse est négative.

En effet, la [REDACTED] échoue à démontrer que [REDACTED] a commis les fautes qui lui sont reprochées. Les événements sont peu clairs et l'employeur n'établit pas de manière indubitable que [REDACTED] a commis les fautes qui lui sont reprochées. Rappelons que c'est l'employeur qui a la charge de la preuve.

Les témoignages sont divergents et l'on ne peut savoir avec certitude où se trouvait réellement le collègue de [REDACTED]. Était-il en train de faire une ronde ou au dispatching ? Dans son témoignage, il dit avoir aperçu un individu sur les caméras ... Il semble donc qu'il était au dispatching.

Fact Security ne répond pas à l'argument du problème technique de l'alarme incendie, le balayant en disant qu'il était connu. Cela n'empêche que ce problème a eu lieu et que les heures concordent ... [REDACTED] a dû le gérer et il est compréhensible qu'il n'ait pas pu surveiller les écrans vidéo pendant ce temps-là. Il semble donc que la version de [REDACTED] soit exacte au vu des preuves matérielles précisant les heures précises qui ont été déposées.

A cet égard, la plainte déposée à la police par [REDACTED] est éclairante vu qu'elle relate aussi que les deux agents étaient au dispatching. Aussi, il déclare que [REDACTED] n'a pas eu de contact avec l'individu, ce qui est en contradiction avec la version ultérieure selon laquelle l'individu aurait été amené au dispatching.

La réalité du motif n'est pas établie.

3. Le motif est-il la cause du licenciement ?

Le motif invoqué semble être la cause du licenciement vu que la [REDACTED] se devait de réagir suite aux faits survenus et à la demande de sa cliente de réagir.

Cependant, comme démontré ci-avant, la responsabilité de [REDACTED] n'est pas démontrée de manière formelle et indubitable.

Le tribunal constate que le motif tel qu'avancé par la [REDACTED] est pas prouvé.

4. Le motif est-il en proportion avec le licenciement ?

Le motif invoqué apparaît peu proportionné vu les circonstances précises du litige.

Le comportement de l'employeur apparaît léger. Aussi il semble n'avoir pas été d'une clarté totale.

Le tribunal estime en conséquence de ce qui précède que le licenciement était manifestement déraisonnable.

Le tribunal estime que le licenciement de [REDACTED] est manifestement déraisonnable et lui octroie une indemnité à ce titre équivalente à 10 semaines, soit la somme de $555,17 \text{ €/sem} \times 10 = 5.551,70 \text{ €}$.

4. Abus de droit

L'abus de droit est un principe général de droit. Les contours de l'abus de droit ont été précisés par une nombreuse jurisprudence. Il pourrait se définir comme non seulement l'exercice d'un droit avec l'intention de nuire, mais aussi de l'exercice du droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente.

En droit du travail, de manière schématique, la CCT 109 vise le licenciement en lui-même et accorde, s'il échet, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. La CCT 109 se limite au contrôle strict du motif. Les circonstances ayant entourés le licenciement peuvent, dans certains cas précis, être constitutives d'abus de droit.

La charge de la preuve repose sur [REDACTED] qui demande des dommages et intérêts pour abus de droit.

Il faudra donc prouver une faute dans le chef de [REDACTED] distincte de celles réparées par le non-respect des règles de la résiliation du contrat de travail et par la CCT 109.

[REDACTED] doit également prouver un dommage distinct de ceux réparés tant par l'indemnité compensatoire de préavis que par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Enfin, il devra prouver qu'il existe un lien de causalité entre la faute de son ex-employeur et le dommage qui en est résulté dans son chef.

Il ne ressort pas du dossier qu'il y avait une intention de nuire en licenciant Monsieur [REDACTED]. La manière dont a été licencié [REDACTED] n'est pas exceptionnelle et arrive trop souvent. La sanction qui en découle est que l'employeur est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis. La preuve de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente n'est pas rapportée. Les griefs énoncés par [REDACTED] sont en effet sanctionnés par la condamnation à une indemnité compensatoire de préavis et à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Aucun dommage particulier n'est davantage épinglé.

Le fait de ressentir un sentiment d'injustice n'entraîne pas automatiquement une atteinte à l'honneur.

Le dommage postulé par [REDACTED] est une évaluation *ex æquo et bono*. Le fait d'évaluer un dommage *ex æquo et bono* ne supprime pas la charge de la preuve d'au moins justifier la hauteur du dommage. Le dommage en tant que tel, à supposer qu'il soit établi *quod non*, doit être évaluable. Aucun élément n'est soumis de ce chef au tribunal.

Monsieur Boussala est débouté de ce chef de demande.

5. Condamnation à 1 € provisionnel

En termes de dispositif de ses dernières conclusions, [REDACTED] n'a plus de demande à ce sujet. Le tribunal en prend acte et n'accordera aucun montant de ce chef.

6. Dépens

Selon l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire,

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. »

Conformément aux articles 1018 et 1022 du même Code, les dépens comprennent une indemnité de procédure établie par le Roi, selon l'importance de l'affaire et la nature du litige. L'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure ne prévoit des dispositions spécifiques que pour les litiges de sécurité sociale.

Le tribunal estime que la défense de ce dossier ne dépasse pas la défense normale d'un dossier introduit devant le présent tribunal. Le montant de base est adéquat.

La sprl [REDACTED] ayant largement succombé, le tribunal décide qu'elle supportera ses propres dépens et sera condamné à supporter les dépens de [REDACTED] à hauteur des montants accordés.

En effet, « le juge qui liquide les dépens ne statue pas sur une action en justice »², de telle sorte qu'il « n'est pas lié par le montant évalué par [une] partie (...) dans son relevé et il est tenu de les évaluer en fonction des dépens réels, même si cette évaluation est supérieure ou inférieure à la mention de ces dépens dans le relevé »³. Par conséquent, le tribunal ne statue pas *ultra petita* lorsqu'il accorde le montant correct.

En l'espèce, le tribunal réduira le montant de l'indemnité de procédure aux montants accordés : pour un litige portant sur une somme comprise entre 10.000,01 € et 20.000,00 €, l'article 2 de l'arrêté précité prévoit un montant de base de 1.320,00 €.

7. L'exécution provisoire et le cantonnement

Selon l'article 1397, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, dans sa version en vigueur depuis le 03.08.2017,

« 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. »

Désormais, l'exécution provisoire d'un jugement prononcé après un débat contradictoire est devenue la règle⁴. Il n'est plus possible d'invoquer l'ancienne jurisprudence qui exigeait

² Cass., 16 décembre 2004, *Pas.*, 2004, p. 2014.

³ Cass., 15 juin 2007, *Pas.*, 2007, p. 1232.

⁴ C. trav. Liège (division de Namur), 27 février 2018, R.G. 2017/AN/201, www.terralaboris.be.

comme condition un certain degré de certitude de voir la décision être confirmée en appel. Il faut une motivation spéciale pour ne pas accorder l'exécution provisoire.

Par ailleurs, le législateur n'a pas exclu le droit du travail de la nouvelle règle d'exécution provisoire. Se borner à dire que les démarches seraient nombreuses et coûteuses ne change rien. La jurisprudence invoquée concerne des montants accordés très peu élevés et dont les démarches engendreraient un coût de récupération supérieur aux montants accordés par les premiers juges. En l'espèce, il n'en est rien et le tribunal n'aperçoit aucun motif de s'éloigner de la règle en vigueur et ce, d'autant qu'il existe la faculté de cantonnement permettant de réduire ces démarches administratives.

Par ailleurs, selon l'article 1403, alinéa 1^{er}, du même Code,

« Le débiteur sur qui une saisie a été faite ou permise à titre conservatoire, peut, en tout état de cause, libérer les avoirs sur lesquels elle porte ou faire obstacle à la saisie, en déposant, soit à la Caisse des dépôts et consignations, soit aux mains d'un séquestre agréé ou commis, un montant suffisant pour répondre de la créance en principal, intérêts et frais. »

La possibilité d'exécuter un jugement par cantonnement est donc également la règle⁵.

Le tribunal ne voit pas de motifs justifiant une dérogation aux deux règles précitées. Le présent jugement est dès lors exécutoire par provision, nonobstant tout recours, mais sans exclure la possibilité d'un cantonnement.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande recevable et partiellement fondée dans la mesure ci-après précisée ;
Condamne la [REDACTED] au paiement à [REDACTED] des sommes de :

- 13.165,46 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 5.551,70 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable
- Montants à augmenter des intérêts légaux et judiciaires jusqu'à parfait paiement.

Déboute [REDACTED] du surplus de sa demande.

Constata que le jugement est exécutoire sans exclure la faculté de cantonnement.

Condamne [REDACTED] à supporter ses propres dépens et aux dépens de la procédure de [REDACTED] fixés à 1.320,00 € .

Condamne [REDACTED] au paiement de la somme de 20,00 euros à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017).

⁵ C. trav. Bruxelles, 28 mars 2018, J.T.T., 2018, p. 313.

Ainsi jugé par la 04ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles
à laquelle étaient présents et siégeaient :

Françoise DANJOU,
Sylvie VANGELUWE,
Mustafa RIAD,

Juge suppléant,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

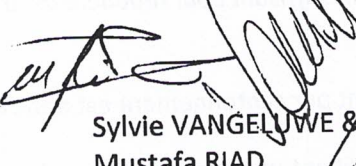
Et prononcé en audience publique du 09-06-2021 à laquelle était présent :

Françoise DANJOU, Juge suppléant,
assistée par Matthieu FRANCOIS, Greffier.

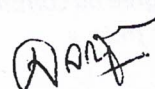
Le Greffier,


Matthieu FRANCOIS

Les Juges sociaux


Sylvie VANGELUWE &
Mustafa RIAD

Le Juge suppléant,


Françoise DANJOU