

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Quatrième chambre du 04/03/2019

En cause :

D

Partie demanderesse, comparissant personnellement et assistée par son conseil Me MASSART GERALDINE, avocat, à 4020 LIEGE 2, Place des Nations unies, 7,

Contre :

LA SPAQuE, immatriculé à la B.C.E. sous le numéro 0243.929.462
Dont le siège social est situé Bld d'Avroy 38/1 à 4000 LIEGE,

Partie défenderesse,

ayant comme conseils Me PLASSCHAERT EMMANUEL, avocat, à 1000 BRUXELLES, rue Joseph Stevens, 7 ainsi que Me MICHIELS Stéphanie, avocat

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 19/1/2018 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 11/5/2018 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 12/7/2018 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 12/9/2018;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 12/11/2018;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 13/12/2018;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 4/2/2019.

RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux devant la juridiction compétente.

OBJET DE L'ACTION

Le demandeur, Monsieur D , dénommé ci-après Monsieur D, poursuit la condamnation de la partie défenderesse, la Société SPAQuE, dénommée ci-après la Société S, à lui payer:

- la somme de 43.965,29 euros bruts provisionnels à titre d'indemnité de rupture équivalente à 3 mois et 13 semaines de rémunération à majorer des intérêts;
- la somme de 28.746,54 euros bruts provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable;
- la somme de 5.000 provisionnels au titre d'indemnité pour circonstances abusives liées à la rupture du contrat;
- la somme de 5.193,83 euros bruts provisionnels à titre 13^{ème} mois proratisé à majorer des intérêts ;
- la somme de 5.432,18 euros bruts provisionnels à titre 14^{ème} mois proratisé à majorer des intérêts ;
- la somme de 1 euro provisionnel à titre de pécule de vacances de départ;

Il sollicite également la condamnation de la Société S à produire les documents sociaux rectificatifs reprenant l'ATN que constitue l'usage du véhicule durant l'exécution de son contrat, en ce compris le décompte de régularisation des pécules de vacances à calculer sur cet avantage ainsi que la condamnation de la partie défenderesse à rectifier les documents sociaux et fiscaux conformément au jugement à intervenir.

Il sollicite enfin la condamnation de la Société S aux dépens soit l'indemnité de procédure liquidée à 3.600 euros.

LES FAITS

Monsieur D a été engagé par la Société S en qualité de Project Manager dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 16/2/2012 pour une entrée en fonction le 1/6/2012.

Monsieur D était chargée du suivi et de la coordination des chantiers de réhabilitation dont s'occupait la société S.

Il s'occupait de l'étude des offres des entreprises de réhabilitation, l'étude des dossiers, le suivi des chantiers...

La société S travaille tant pour des clients privés que publics dans le cadre de :

- l'amélioration de la connaissance des sites pollués,

- l'étude des faisabilités économiques, techniques et urbanistiques des sites pollués,
- la conception et la réalisation des travaux de réhabilitation et de construction des sites pollués (voir Règlement de travail).

Les prestations de travail de Monsieur D s'effectuaient en partie dans les locaux de la Société situés Boulevard d'Avroy à Liège et en partie sur les chantiers qui lui étaient confiés, dont la majorité était localisé dans la partie ouest du pays (Mons, Manage, Sambreville, Charleroi, Jemappe, Mouscron, Cuesme).

Monsieur D a signé le 7/10/2014 une convention de mise à disposition d'un véhicule.

Cette convention prévoyait un usage professionnel du véhicule du lundi au vendredi sans obligation toutefois de regagner le siège social tous les jours en fin de journée et les week-ends. La convention précise qu'il ne s'agit pas d'un avantage en nature et que si le travailleur qui ne se serait pas conformé aux modalités d'usage se voyait imposé par l'administration fiscale au titre d'avantage en nature, il renonce à réclamer quelques indemnités que ce soit à la société S.

La signature de cette convention permettait à Monsieur D de se voir attribuer un véhicule du Pool pour ses déplacements.

Le 12 juin 2015, Monsieur D et un de ses collègues se sont vus adresser un courrier émanant de Monsieur E , Senior Manager du département financier de la Société, leur indiquant :

« Vous utilisez depuis quelque temps déjà un véhicule de SPAQuE pour certains déplacements.

Vous n'êtes pas sans savoir que des conditions strictes entourent cette mise à disposition. Cette utilisation est par ailleurs consignée dans des enregistrements générés par la puce GPS installée dans le véhicule.

*J'apprends avec stupéfaction par T que vous n'auriez signé aucune convention avec SPAQuE concernant cette mise à disposition. Cette convention prévoit qu'il ne peut y avoir aucune utilisation privée du véhicule.
N'ayant pas accès à votre dossier personnel, je ne peux pas le vérifier.*

*Bref, que vous l'ayez signée ou non, il est clair qu'il existe des conséquences fiscales importantes. Le GPS démontre que vous utilisez les véhicules à des fins privées plusieurs fois par semaine, en contradiction avec les réglementations en vigueur.
Ainsi, avant que cela vienne aux oreilles du fisc, je vous informe que SPAQuE n'assumera pas les conséquences fiscales de cette utilisation. Dès lors, je vous invite à ne jamais plus effectuer de trajets privés, c'est-à-dire en dehors de missions et autres visites de sites » (p 6 de la Société).*

Il ne semble pas contesté que ladite convention a été signée mais après la mise à disposition du véhicule attribué à Monsieur D.

Monsieur D et son collègue ont, le 29/8/2017, après une discussion ayant eu lieu avec les responsables de la société le 25/8/2017, adressé un mail à Madame W (qui fait partie du Comité Exécutif de la Société) afin de présenter leurs arguments pour l'octroi d'un véhicule de société, cette demande devant être soumise au Comité Exécutif le 12/9/2017.

Suite à cette note, Madame W a étudié le dossier du demandeur et de son collègue et a soumis la demande au Comité Exécutif de la société qui a refusé la demande.

Le 25/10/2017 la société S a mis un terme à la convention de mise à disposition d'un véhicule avec effet au 6/11/2017.

Monsieur D a dès lors perçu à partir de ce moment-là un remboursement pour ses frais de déplacement. Il pouvait également utiliser un véhicule du Pool selon les disponibilités (il n'avait plus de véhicule qui lui soit exclusivement destiné).

Par courrier du 6 novembre 2017 Monsieur D a adressé un courrier au Managing Director de la société, Monsieur A , en ces termes :

« Monsieur,

L'impossibilité technique et réglementaire pour SPAQuE SA de m'octroyer un véhicule de fonction, m'a été communiquée le mercredi 25 octobre 2017, dernier.

Cependant, l'importance que revêt un tel outil de travail vis-à-vis de mes tâches journalières, qui vous ont été décrites récemment dans une note (voir annexe) présentée en Comité Exécutif, par Madame W (Directrice Support) et Mr T (Directeur Opération), me pousse à présent à solliciter auprès de votre personne, un entretien afin que nous puissions discuter ensemble d'une augmentation de salaire.

Salarié dans votre entreprise depuis maintenant plus de 5 ans en qualité de Project Manager, je pense assumer les tâches qui me sont confiées, avec motivation, rigueur et efficacité, comme pourront l'attester mes supérieurs hiérarchiques Mme V. L. et Mr T. N

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur A l'expression de mes respectueuses salutations ».

Monsieur D ayant insisté pour bénéficier d'un véhicule de société, la société S indique que Madame W aurait réexaminé plus précisément son dossier pour vérifier le nombre de missions effectuées.

C'est alors que le 20/11/2017 elle aurait constaté :

- Une utilisation à plusieurs reprises du véhicule de service à des fins privées (le week-end ou en soirée).

- des tricheries dans les déclarations de missions et encodages de prestations.
- le non-respect de l'obligation d'introduire préalablement des demandes de missions.

Le 21/11/2017 Madame W a présenté les résultats de son enquête à la réunion du Comité Exécutif extraordinaire lequel a estimé que les faits justifiaient le licenciement de Monsieur D pour motif grave.

Le Comité de Direction a été informé le jour-même et a pris la décision de licencier Monsieur D pour faute grave.

Le 21/11/2017 un courrier recommandé notifiant le licenciement a été adressé à Monsieur D, tout en l'avertissant que les raisons de son licenciement lui seraient notifiées dans le délai légal.

Par un long courrier daté 24/11/2017 la Société S a notifié à Monsieur D les motifs de son licenciement :

"Par la présente nous tenons, conformément à nos obligations légales, à vous exposer ci-dessous les raisons qui nous ont contraint à mettre fin avec effet immédiat, le 21 novembre 2017, à votre contrat de travail pour motif grave et ce sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis.

1. La SPAQuE vous a engagé comme employé par contrat de travail du 16 février 2012 pour une durée indéterminée à compter du 1er juin 2012. Vous avez été plus particulièrement engagé en tant que 'Project manager' (coordinateur de chantiers), une fonction impliquant que la société puisse avoir, plus encore que pour d'autres catégories d'employés, totalement confiance en vous, compte tenu de l'exercice, pour une part importante, de vos fonctions à l'extérieur de l'entreprise.

2. Dans le cadre de votre fonction, vous étiez amené à vous déplacer régulièrement afin de vous rendre sur les divers chantiers que vous gériez.

C'est dans ce cadre que la SPAQuE a mis à votre disposition un véhicule de service (véhicule du 'pool') dont l'usage était exclusivement destiné à des fins professionnelles. Vous avez signé, le 7 octobre 2014, une convention de mise à disposition d'un véhicule dans laquelle vous reconnaissiez expressément que l'usage de votre véhicule de service était interdit le week-end, les jours fériés et les jours de fermeture de la SPAQuE (sauf pour les éventuels besoins du service et moyennant accord préalable de la SPAQuE :

"Ce véhicule est destiné exclusivement à l'usage professionnel.

En conséquence, l'Employé est autorisé à l'utiliser les jours ouvrés du lundi au vendredi et ce sans obligation de regagner le siège social tous les jours en fin de journée de travail ou lors des week-ends, L'usage du véhicule est interdit le week-end, les jours fériés et les jours de fermeture de l'Entreprise sauf pour les besoins du service et moyennant accord préalable de la Direction."

3. Vers le 7 septembre, vous avez revendiqué la mise à disposition d'un véhicule de fonction (soit un véhicule pouvant être utilisé tant à des fins privées qu'à des fins professionnelles) en arguant entre autres que c'était nécessaire dans le cadre des tâches inhérentes à votre fonction, que le champ d'application de la convention en vigueur à ce moment était peu pratique car elle ne permettait pas un usage privé comme le dépôt des enfants le matin à l'école, trajet domicile-Spaque, etc. Suite à cette demande, Madame Marie-France Willamme, Directrice des services de support, a étudié le dossier et a présenté différentes solutions au Comité Exécutif qui est arrivé à la conclusion que la mise à disposition d'un véhicule de service dans le cadre de la convention en vigueur, sans ATN, n'était plus possible et que la mise à disposition d'un véhicule de fonction, avec usage privé et ATN, n'était pas non plus possible.

Le 25 octobre 2017, la SPAQuE a dès lors mis un terme à la convention de mise à disposition d'un véhicule et avec effet au 6 novembre 2017. Depuis lors, vous perceviez un remboursement pour vos déplacements

professionnels sur la base de notes de frais que vous soumettiez ou pouviez solliciter une voiture de pool, différente à chaque fois contrairement à ce qui était le cas auparavant.

4. Dès lors que vous avez continué à protester, Madame W a approfondi son analyse et a plus particulièrement examiné l'historique de vos déplacements tant sur la base des données de géolocalisation que des données de vos pointages.

A l'issue de cet examen approfondi le 20 novembre 2017, Mme W a, à son grand étonnement, constaté que vous vous étiez rendu coupable de diverses violations de vos obligations ou interdictions contractuelles et vous étiez rendu coupable de faux pointages et abus de confiance. Il s'agit plus particulièrement des faits suivants:

a) Violation répétée de l'interdiction d'utiliser le véhicule en dehors des heures de travail

En violation flagrante de l'interdiction prévue à la convention de mise à disposition d'un véhicule du 7 octobre 2014, vous avez à plusieurs reprises utilisé la voiture de service le weekend, en soirée ou à d'autres fins privées comme le trajet domicile— lieu de travail (ou inversement), soit à des fins privées. Il s'agit d'un manquement contractuel caractérisé qui constitue un abus patent de la confiance qui vous avait été faite lors de la mise à disposition du véhicule.

Exemples: Mercredi 10/05 en soirée, samedi 17/6, jeudi 3/8 en soirée, samedi 2/9

En utilisant le véhicule pour les trajets domicile-lieu de travail, vous avez en outre exposé la SPAQuE à un risque fiscal (ATN).

Faux rapports de pointage et tricheries lors de vos déclarations de missions/encodage de prestations

Le croisement des données sur la base du système de géolocalisation et des données de pointage (cf. le fichier Excel annexé) révèle sans contestation possible de très nombreux abus et tricheries, constitutifs de faux pointages. Nous nous référons à cet égard à l'annexe constituant un relevé des abus et tricheries répertoriés à ce jour (et que la SPAQue se réserve expressément le droit de compléter) et qui fait intégralement partie de la présente lettre de notification.

Il apparaît ainsi qu'alors que le système de géolocalisation indique que vos missions du jour avaient pris fin à une heure déterminée alors que la journée n'était pas encore bien entamée, et que vous aviez donc l'obligation de revenir au siège social, vous ne l'avez pas fait en encodant dans le système de pointage une fin de journée de travail fictive, l'écart entre les données de géolocalisation et l'heure fictive de fin de journée encodée étant régulièrement de plusieurs heures.

Exemples

- 17 janvier 2017 :

- système de géolocalisation: 13.38 h - système de pointage: 17.00 h

-31 mars 2017 :

- système de géolocalisation: 13.09 h - système de pointage: 16.46 h

-12 mai 2017 :

- système de géolocalisation: 13.08 h - système de pointage: 17.01 h

-9 août 2017 :

- système de géolocalisation: 12.34 h - système de pointage: 17.01 h

-24 octobre 2017 :

- système de géolocalisation: 13.13 h - système de pointage: 17.31h

D'autres jours, vous avez à l'évidence tenté de grappiller des minutes que ce soit en début de journée (en encodant un départ plus tôt que le départ effectif) ou en fin de journée (en comptabilisant à tort le trajet du siège social à votre domicile comme temps de travail).

Exemples

-10 juillet 2017 :

-système de géolocalisation: 8.30 h. - système de pointage 8h
30 minutes grappillées

-6 juillet 2017:

- système de géolocalisation: 16.06 - système de pointage: 17.00 h.
54 minutes comptabilisées à tort comme temps de travail

-18 octobre 2017 :

- système de géolocalisation: 8.52 h - système de pointage: 8.00 h.
52 minutes grappillées

Nous avons également déploré de fausses déclarations de missions.

Exemples

• lundi 22 mai 2017: vous avez déclaré être en mission ce jour-là. Cependant, il résulte du système de géolocalisation que votre véhicule du pool n'a pas bougé ce jour-là et vous n'avez rentré aucune note de frais pour cette 'mission'.

• vendredi 13 octobre 2017: vous avez déclaré être en mission le matin depuis 8h15, mais votre voiture n'a quitté votre domicile qu'à 9h10 et n'est arrivée au siège social de la SPAQuE ce jour-là qu'à 9h49.

Le total des heures indument encodées s'élève donc à environ 176 pour l'année 2017, étant entendu que la SPAQuE se réserve bien entendu le droit de procéder à des vérifications pour les années antérieures.

b) Non-respect répété de l'obligation d'introduire préalablement des demandes de missions.

L'article 15 du règlement de travail prévoit:

« Absences qui ne doivent pas être compensées.

- Sont assimilées à ces absences qui ne doivent pas être compensées, celles qui sont le résultat d'un ordre de prestation à l'extérieur des bureaux. Dans ce cas, ledit ordre doit être approuvé avant la prestation à l'extérieur, par l'Administrateur Directeur, l'Operations manager ou le Senior manager, via le système informatique de la gestion des absences et du temps de travail dont les modalités d'utilisation sont décrites dans le règlement d'ordre intérieur. Une prestation à l'étranger est calculée sur une base de 9 heures par jour. »

A plusieurs reprises, et en violation de cet article 15, vous n'avez pas demandé préalablement l'autorisation de partir en mission à l'extérieur des bureaux.

Exemples:

° 21 février 2012

° 21 juin 2017

° 29 août 2017

° 10 octobre 2017

c) Non-respect des dispositions du contrat de travail, du règlement de travail et des instructions en matière prestations de travail (lieux de travail)

En ce qui concerne le lieu de travail, l'article 1 de votre contrat de travail du 16 février 2012 stipule :

"L'Employé(e) accomplira ses prestations principalement dans les locaux de la Société à Liège, Boulevard d'Avroy 38. L'employé(e) reconnaît et accepte que cette localisation n'est pas un élément essentiel du présent contrat. Par conséquent, à tout moment, selon les besoins opérationnels objectifs de la Société,

"l'Employé(e) peut être transféré(e) temporairement ou de façon permanente en tout autre lieu en Belgique et, en plus de ses prestations en Belgique; l'Employé(e) peut être amené(e) à exécuter des missions temporaires à l'étranger".

La seule exception à cette disposition était prévue à l'article 15 du règlement de travail qui prévoyait la possibilité de travailler hors du siège social, dans le seul cas de missions préalablement approuvées par l'Administrateur Directeur, l'Operations manager ou le Senior manager.

Les faits repris ci-dessus sous le point b) révèlent dès lors également de graves manquements concernant ces dispositions et constituent, partant, également des actes d'insubordination manifestes et répétés.

5. Le mardi 21 novembre 2017, après avoir finalisé son enquête, Madame W a présenté les résultats de celle-ci à la réunion du Comité exécutif extraordinaire composé de Messieurs A, J et T et Madame V. Le Comité exécutif a estimé que la gravité des faits précités justifiait, tant séparément que dans leur ensemble, votre licenciement pour motif grave.

Dans la foulée de cette réunion du Comité exécutif, le Comité de direction, composé de Messieurs P, B et A, organe dûment habilité à prendre la décision de licenciement, a été informé des faits et a été invité à se prononcer sur la question d'un éventuel licenciement pour motif grave. A l'instar du Comité exécutif, celui-ci a estimé que la gravité des faits constatés justifiait de rompre votre contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave et a pris une décision en ce sens.

6. Les faits précités révèlent que vous avez violé, de façon répétée, les règles de la SPAQuE (non-respect des règles en matière de prestations de travail (lieu de travail), de mise à disposition de la voiture de service et de demandes de missions) et, partant, que vous avez commis, des actes d'insubordination caractérisée, que vous vous êtes rendu coupable de faux et usage de faux, notamment de faux pointages et, de façon générale, avez gravement trompé et abusé de la confiance de votre employeur, ce qui comme indiqué ci-dessus est d'autant plus inadmissible que (I) la nature de vos fonctions impliquait un haut degré de confiance et (II) l'encodage de vos prestations reposait également sur la confiance que doit avoir la SPAQuE en l'intégrité de ses travailleurs.

7. Confrontés aux faits lors de notre réunion du 21 novembre 2017 en fin de journée, vous n'avez fourni aucune justification valable. Vous vous êtes borné à prétendre que vous auriez prétendument eu un accord tacite de vos supérieurs, notamment Monsieur T afin d'agir de la sorte, ce qui n'a pas été validé par Monsieur T présent à la réunion.

Il est alors devenu évident pour la SPAQuE que la poursuite des relations contractuelles était définitivement et immédiatement devenue impossible en raison de la perte de confiance résultant des faits précités. Votre licenciement pour motif grave vous a été notifié à la fin de la réunion et confirmé par courrier recommandé.

8. Les faits précités, tant pris isolément qu'ensemble, ont donc justifié votre licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis le 21 novembre 2017.

La présente vous est envoyée conformément à nos obligations légales, sous toutes réserves généralement quelconques et sans aucune reconnaissance préjudiciable.

Par courrier du 20/12/2017, le conseil de Monsieur D a contesté tant la régularité du licenciement que son fondement.

Le conseil de la société S a répondu à ce courrier et les réclamations étant contestées, Monsieur D a introduit la présente procédure par une requête déposée le 19/1/2018.

DISCUSSION

1. Licenciement pour motif grave :

Rappel des principes :

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail stipule :

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

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

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

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

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect du délai de trois jours prévu à l'article 35, alinéa 3 et 4, de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, le juge appréciant souverainement tant la gravité de la faute en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.¹

Le délai de trois jours commence à courir à partir du moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait imputé à faute au travailleur.²

L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la collaboration professionnelle en raison de la faute commise doit être appréciée in concreto, en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte même et au contexte dans lequel il a été posé.

Le juge doit ainsi tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à justifier le licenciement ou, au contraire, à atténuer la gravité de la faute, soit, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des

¹ Cass, 19 juin 1974, Bull, 1974, p1074; C.T Mons, 23 mai 2013, 2012/AM/257, WWW.juridat.be).

² (C.trav Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C.trav.Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B, 1997, p1621

antécédents éventuels et de l'état de santé physique et mental du travailleur tel que connu de l'employeur. Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, sa gravité pouvant dépendre de la « culture » de l'entreprise. Le laxisme antérieur de la hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins lourde a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables sont, à ce titre, à prendre en considération.

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration implique également un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue un licenciement sur-le-champ.

La connaissance suffisante du fait ne s'identifie pas à la possibilité pour l'employeur de se procurer les preuves de celui-ci : le délai prend cours dès qu'il est connu avec une certitude suffisante, même si la preuve n'en est acquise que plus tard.³

En l'espèce

a. Quant aux délais

Monsieur D conteste tout d'abord que le délai de trois jours depuis la connaissance des faits prévu pour la notification du licenciement ait été respecté.

Il invoque le fait que la Société reconnaît que Madame Wl : a examiné son dossier, suite à sa demande afin d'obtenir un véhicule de société et ce dès le mois d'octobre 2017.

Un mois avant la rupture du contrat soit le 25/10/2017 il était mis fin à la convention de mise à disposition du véhicule, sans qu'il n'y ait guère d'explications données à Monsieur D.

Il estime que les reproches formulés notamment quant à l'utilisation du véhicule en dehors des heures de travail étaient donc connus depuis plus de trois jours avant le licenciement.

La Société S invoque, quant à elle, le fait que le seul organe habilité à prendre la décision de licencier était le Comité de Direction or ce n'est que le 21/11/2017 que les membres du Comité de Direction ont été informés des faits.

Force est de constater que c'est effectivement le 21/11/2017 que les membres du Comité de Direction ont été informés et invités à prendre une décision quant au licenciement pour motif grave (pièce 12 de la société).

Le tribunal estime dès lors que le délai de trois jours a bien été respecté.

b. Quant au fondement du licenciement pour motif grave

1. Irrégularité de la preuve

Monsieur D invoque à titre principal l'irrégularité des preuves rapportées par la Société

³ C.trav.Bruxelles, 23/12/2015, RG 2015/AB/889, www.terralaboris

S à savoir les preuves obtenues par le système de géolocalisation, lequel a mis en évidence les fautes reprochées à Monsieur D.

Il y a lieu tout d'abord de noter qu'il n'y a pas de loi ou de CCT qui réglemente l'utilisation d'un système de géolocalisation mis dans un véhicule mis à disposition du travailleur par un employeur.

Le contrôle par géolocalisation doit donc être conforme à l'article 8 de la CEDH et l'article 22 de la Constitution qui consacre le droit au respect de la vie privée ainsi que les dispositions de la loi du 8/12/1992 relative à la protection de la vie privée. (C. trav. Mons, 14 novembre 2017, RG 2017/AM/3)⁴

La jurisprudence a dégagé les conditions d'application de l'article 8 de la CEDH en estimant que les restrictions au respect de la vie privée ne pouvaient être admises que pour autant que soient respectés les critères de légalité et transparence, de finalité et de proportionnalité.

- Condition de légalité et de transparence:

L'information relative au système mis en place en l'occurrence la géolocalisation doit être précisée par une norme, un règlement ou tout document reprenant les règles applicables au sein de l'entreprise (Arrêt De Wilde, Ooms et Versyp / Belgique, CEDH 18/6/1971).

- Condition de finalité

L'ingérence dans la vie privée doit poursuivre un but légitime (art. 8 CEDH et art. 4§1,2° de la loi du 8/12/1992).

- Condition de proportionnalité

L'atteinte à la vie privée doit se limiter à ce qui est strictement nécessaire pour la réalisation du but recherché .Il faut respecter le principe de proportionnalité entre l'ingérence dans le droit à la vie privée et le but poursuivi (art 8 CEDH et art. 4§1,3° de la loi du 8/12/1992).

Si les éléments de preuve recueillis ne respectent pas ces principes, il convient de les écarter, ces éléments de preuve ayant été recueillis illégalement.

Il y aura cependant lieu, avant de les écarter, d'examiner si la jurisprudence dite ANTIGONE et MANON trouverait à s'appliquer, cette jurisprudence prévoyant que ces preuves peuvent être admises pour autant que :

- il n'y ait pas violation d'une règle prévue à peine de nullité ;
- ni un vice entachant la fiabilité de la preuve;
- ni une compromission du droit à un procès équitable

⁴ www. terralaboris

En l'espèce Monsieur D fait valoir que la condition de légalité et de transparence n'a pas été respectée dans la mesure où il n'existe aucun règlement relatif à la géolocalisation des véhicules.

La société S invoque quant à elle l'article 5.4.2 du règlement d'ordre intérieur qui fait référence aux règles relatives à l'utilisation des véhicules qui figurent dans la "Car Policy" de la société.

L'article 1 de cette Car Policy indique effectivement que les véhicules sont munis d'un système de géolocalisation dont le contrôle peut se faire à la demande du Comité Exécutif (dont faisait partie Madame W).

La Société produit également une capture d'écran venant de l'Intranet qui précise que les véhicules du Pool sont géolocalisés.

Le but de la condition de légalité et transparence est de permettre aux travailleurs d'être informés de l'existence du système mis en place.

En l'espèce, outre le règlement d'ordre intérieur faisant référence à la Car Policy et la mention figurant sur l'Intranet de la Société, il y a lieu de souligner que dans le mail adressé le 12/6/2015 à Monsieur D, il est précisé de façon non équivoque que le véhicule qu'il utilisait était géolocalisé, il est en effet indiqué :

« Vous n'êtes pas sans savoir que des conditions strictes entourent cette mise à disposition. Cette utilisation est par ailleurs consignée dans des enregistrements générés par la puce GPS installée dans le véhicule.

Le GPS démontre que vous utilisez les véhicules à des fins privées plusieurs fois par semaine, en contradiction avec les réglementations en vigueur ».

Le tribunal estime qu'en l'espèce le principe de légalité et transparence a été respecté.

Monsieur D estime ensuite que la condition de finalité n'a pas été respectée dans la mesure où il n'est pas possible de déterminer la finalité poursuivie par la Société dans l'utilisation du système de géolocalisation.

La Société S indique tout au contraire que le principe de finalité a été respecté dans la mesure où Monsieur D savait que ce système était mis en place d'une part pour localiser le véhicule en cas de vol (voir Car Policy) et d'autre part afin de vérifier l'utilisation faite du véhicule pas à des fins privées).

Il est difficilement contestable que Monsieur D connaissait effectivement la finalité recherchée d'une part pour localiser les véhicules en cas de vol comme le précisait l'article 1 de la Car Policy mais aussi pour connaître l'utilisation qui était fait du véhicule.

Monsieur D a d'ailleurs reçu le 12/6/2015 un mail confirmant la vérification faite par le système de géolocalisation de l'utilisation du véhicule mis à sa disposition, l'employeur indiquant que ce système avait mis en évidence le fait qu'il utilisait le véhicule à des fins privées.

Le tribunal estime que le principe de finalité a été respecté.

Enfin Monsieur D estime que le principe de proportionnalité n'aurait pas été respecté et en tout cas, à défaut de règlement, il était impossible de vérifier si ce critère aurait été respecté pour le passé.

Monsieur D indique qu'il pouvait dans une certaine mesure utiliser le véhicule à des fins privées notamment pour regagner son domicile.

La société S conteste le fait que ce principe de proportionnalité n'ait pas été respecté et souligne qu'en l'espèce le véhicule utilisé était un véhicule qui pouvait être utilisé essentiellement à des fins professionnelles, il ne s'agissait pas d'un véhicule de société.

La société critique dès lors la référence faite par Monsieur D à la jurisprudence de la Cour du travail de Gand qui a statué dans l'hypothèse d'un véhicule de fonction (de société), situation à laquelle le demandeur fait référence en termes de conclusions en citant un Arrêt prononcé le 14/11/2011)

Il peut être effectivement admis que le principe de proportionnalité a été respecté dans la mesure où Monsieur D savait qu'un système de géolocalisation était installé dans le véhicule mis à sa disposition à des fins uniquement professionnelles, il pouvait s'attendre à un certain contrôle de l'employeur (comme il en fut averti en 2015) en vue d'une vérification de l'utilisation faite dudit véhicule à savoir une utilisation professionnelle.

Le tribunal estime que les preuves provenant du système de géolocalisation peuvent être admises sans qu'il ne faille se pencher sur l'application ou non de la jurisprudence ANTIGONE.

2. Existence d'un comportement justifiant un licenciement pour motif grave

La Société S estime que les fautes reprochées à Monsieur D étaient à ce point grave qu'elles entraînaient la rupture immédiate du contrat de travail.

Ces fautes telles que reprises dans la lettre de notification des motifs du licenciement étaient des suivantes :

1. Violation de l'interdiction d'utiliser le véhicule en dehors des heures de travail.
2. Non-respect de l'obligation d'introduire des demandes de missions.

3. Non-respect du règlement de travail et des instructions relatives au lieu de prestations.

Ces actes constitueraient selon la Société S des actes d'insubordination.

Il est tout d'abord reproché à Monsieur D, dans la lettre de notification des motifs du licenciement, d'avoir utilisé le véhicule mis à sa disposition les mercredis 10/5/17 en soirée, samedi 17/6/17, jeudi 3/8/17 et samedi 2/9/17.

Monsieur D ne conteste pas que le véhicule mis à sa disposition, l'était essentiellement à des fins professionnelles, mais il relève à juste titre que l'utilisation pouvait aussi, dans une certaine mesure, se faire à des fins privées puisque selon la convention qu'il avait signée il pouvait en fin de journée reprendre le véhicule et le conserver le week-end.

Il est assez étonnant de lire dans la lettre de licenciement, page 2 dernier paragraphe :

Vous avez à plusieurs reprises utilisé la voiture de service le week-end, en soirée ou à d'autres fins privées comme le trajet domicile – lieu de travail (ou inversement), soit à des fins privées....

En utilisant le véhicule pour des trajets domicile – lieu de travail, vous avez en outre exposé la SPAQuE à un risque fiscal (ATN).

Alors que la convention de mise à disposition d'un véhicule conclue entre les parties, le 7 octobre 2014, prévoyait précisément que le véhicule pouvait être utilisé du lundi au vendredi sans obligation de regagner le siège social tous les jours en fin de journée de travail ou lors des week-ends, ce qui impliquait nécessairement qu'il y avait une utilisation du véhicule pour les déplacements du domicile au lieu de travailler et inversement, les chantiers visités par le demandeur faisant également partie du lieu de travail.

Lorsqu'il a été mis fin à la convention d'utilisation d'un véhicule, il a été précisé à Monsieur D que la mise à disposition d'un véhicule de service dans le cadre de la convention en vigueur sans ATN n'était plus possible.

Monsieur D n'a jamais sollicité de pouvoir bénéficier d'un véhicule de service sans ATN mais il apparaît que la Société était effectivement très préoccupée par le risque d'une imposition par l'administration fiscale.

On n'en veut pour preuve le fait que cette éventualité à été visée dans la convention de mise à disposition d'un véhicule qui prévoit que dans cette hypothèse le travailleur ne pourra réclamer quelques indemnités que ce soit à la société et le fait que dans le mail du 12/6/2015 il est indiqué également : « *Avant que cela vienne aux oreilles du fisc, je vous informe que la SPAQuE n'assumera pas les conséquences fiscales de cette utilisation...* ».

Monsieur D indique en termes de conclusions qu'il y a eu une certaine tolérance quant

à l'utilisation du véhicule et en veut pour preuve le fait :

- qu'il était le seul à utiliser ce véhicule;
- que le véhicule était toujours stationné à l'emplacement personnel qui lui était dévolu de telle sorte que tout le monde pouvait voir quand il était là;
- qu'il pouvait conformément à la convention reprendre le véhicule chez lui après ses missions.

Monsieur D indique être interpellé par les jours où il lui est reproché d'avoir utilisé à des fins privées son véhicule. Il épingle, notamment, ce qui est exact, qu'on lui reproche d'avoir utilisé son véhicule le 10/5/2017 qui serait un jour férié alors que ce jour-là n'était nullement un jour férié.

Monsieur D indique avoir parfois à l'une ou l'autre occasions utilisé son véhicule en dehors des heures de travail et notamment le week-end pour aller par exemple faire le plein d'essence ou faire regonfler ses pneus.

La Société S invoque en termes de conclusions le fait que Monsieur D pouvait certes reprendre son véhicule chez lui mais cela devait se faire lorsque la mission était terminée en fin de journée et pas au milieu de l'après-midi.

C'est dans le même contexte qu'elle reproche à Monsieur D d'avoir pointé à plusieurs reprises qu'il terminait sa journée à 17 heures alors qu'il s'avérait au vu des relevés de géolocalisation qu'il était rentré plus tôt chez lui.

Interpellé à l'audience Monsieur D a confirmé qu'il lui arrivait de rentrer directement chez lui après avoir été sur un chantier, il établissait alors le rapport qu'il envoyait à la société.

Comme le souligne Monsieur D, sans pouvoir être contredit, il n'apparaît nullement du dossier de la Société S que des reproches aient été formulés par rapport à son travail, ce qui laisse entendre qu'il suivait bien les dossiers, rentrait en temps utile les rapports de ses activités, rapports qui étaient peut-être faits effectivement après la visite d'un chantier, lorsqu'il rentrait à son domicile.

La société S aurait pu, si elle doutait des prestations réellement effectuées, faire une vérification via un relevé intranet, ce qu'elle n'a jamais fait.

Il apparaît assez compréhensible que Monsieur D qui habitait à Hannut et travaillait sur des chantiers situés dans la partie ouest du pays, ne rentre pas systématiquement dans le centre de Liège s'il avait terminé plus tôt sur un chantier mais qu'il rentre chez lui pour terminer son travail par exemple par la rédaction d'un rapport ou, comme il le précise, pour donner certains appels téléphoniques.

Lors de la réunion qui s'est tenue avec les membres du personnel après le licenciement de Monsieur D, cette question du travail à domicile a été abordée (pièce b ter de Monsieur D) et il apparaît que la direction reconnaît avoir conscience qu'une certaine flexibilité devait être envisagée raison pour laquelle la direction envisageait la révision

du règlement de travail.

Monsieur D souligne dans ses conclusions que ses pointages devaient obligatoirement être validés par ses supérieurs hiérarchiques dont Monsieur T et qu'à aucun moment ses supérieurs n'ont émis aucune remarque quant à son organisation de travail.

Monsieur D a confirmé à l'audience qu'il ne travaillait pas seul dans son bureau, ses collègues savaient donc quand il était absent et donc en mission et ses supérieurs savaient également déterminer quand il pointait la fin de ses prestations, ce qui permettait à tout moment d'effectuer des vérifications.

Si des critiques pouvaient être émises quant à la réalité de ses prestations, l'employeur n'aurait certainement pas manqué de le lui faire remarquer ou de lui adresser un avertissement.

Il est peu crédible que ce soit seulement à l'occasion de la vérification faite le 21 novembre 2017 que cette situation soit apparue.

La société S ne peut être suivie lorsqu'elle indique qu'il y aurait eu 176 heures indûment encodées pour l'année 2017 alors que, comme précisé ci-avant, il apparaît crédible que Monsieur D ait, à plusieurs reprises, terminé ses prestations à son domicile soit en passant des appels téléphoniques auprès d'entrepreneurs, architectes, administrations, collègues ou supérieurs, soit en finalisant ses rapports.

Enfin il est reproché à Monsieur D de ne pas avoir respecté son obligation d'introduire préalablement des demandes de missions.

Monsieur D ne conteste pas ne pas avoir toujours introduit de demandes préalables de missions mais indique que c'était soit par inadvertance soit parce qu'une réunion parfois fixée était inopinément annulée en raison d'un incident sur un chantier.

Monsieur D indique que les missions qu'il a déclarées ont toujours été réalisées même s'il est arrivé que certaines missions qui avaient été encodées préalablement n'aient pas été exécutées, missions qui ont alors été annulées et pour lesquelles aucun rapport n'a été établi.

Quand bien même il devrait être considéré que le comportement de Monsieur D était fautif en ce qu'il aurait pris quelques largesses dans l'organisation de son travail notamment en effectuant une partie de celui-ci à son domicile après la visite des chantiers ou en ayant utilisé à certaines reprises pour des déplacements assez courts son véhicule professionnel, ce comportement n'était nullement un comportement à ce point grave qu'il devait entraîner immédiatement la rupture des relations de travail.

Cela est d'autant plus vrai qu'en 2015, quand Monsieur D a été interpellé pour un usage privé du véhicule mis à sa disposition, il apparaît que la société craignait surtout que l'administration puisse considérer qu'il s'agisse d'un avantage en nature non déclaré.

Monsieur D n'a jamais par la suite fait l'objet d'une surveillance particulière.

En toute hypothèse, les relevés de géolocalisation concernaient une période antérieure à la rupture du contrat puisqu'au moment de celle-ci, la convention de mise à disposition d'un véhicule avait été résiliée.

Les constatations faites auraient donc pu amener la Société S à interpellé Monsieur D, voir à le licencier, compte tenu de ce qui avait été constaté pour le passé, sans qu'on ne puisse considérer que ces faits constituaient une faute à ce point grave qu'elle devait entraîner une rupture immédiate des relations travail et ce d'autant que Monsieur D donnait entière satisfaction dans la réalisation de son travail.

Le tribunal estime que le licenciement pour motif grave de Monsieur D ne se justifiait pas.

La demande visant à obtenir le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée à concurrence de 43.965,29 euros bruts correspondant à 3 mois et 13 semaines de rémunération.

2. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

a) Les principes :

Selon l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12/2/2014, un licenciement manifestement déraisonnable *« est 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 »*.

Selon la doctrine :

« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eut lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances »

(Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146)

Selon la doctrine :

« En ce qui concerne le critère de l'attitude, la jurisprudence de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 nous paraît parfaitement applicable. Il faut en effet un motif valable de congé. L'employeur ne peut invoquer n'importe quelle « attitude ». Le motif du licenciement doit être raisonnable ou légitime, ce qui donne un contrôle de proportionnalité entre les faits qui sont invoqués et la décision de mettre fin au contrat de travail. Sans exiger que le comportement du

travailleur pouvant justifier valablement un licenciement doit être fautif, parce qu'un licenciement décidé, par exemple, sur la base de l'attitude peut provenir d'un comportement non fautif de celui-ci, encore faut-il que la décision de l'employeur soit raisonnable ou légitime ».

(L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthémis 2014, p. 227).

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs de son licenciement, lesquels ne lui auraient pas été notifiés dans la lettre de licenciement, doit adresser une demande par lettre recommandée à l'employeur et ce dans un délai de deux mois à compter de la fin du contrat.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur doit adresser sa demande dans un délai de six mois après la notification du congé sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat (article 4 de la C.C.T n° 109).

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la lettre recommandée pour communiquer, par recommandé, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement. Ce délai commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur. (article 5 de la C.C.T n°109).

Si l'employeur ne communique pas ou s'il ne communique pas correctement les motifs concrets du licenciement au travailleur qui a introduit une demande, il est redevable d'une amende civile forfaitaire qui correspond à deux semaines de rémunération et qui est cumulable, le cas échéant, avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (article 7 de la C.C.T n°109).

En ce qui concerne la charge de la preuve (article 10 de la C.C.T n°109) il y a lieu de distinguer trois hypothèses :

- lorsque l'employeur a communiqué correctement les motifs du licenciement, la partie qui allègue des faits en assumant la charge de la preuve ;
- lorsque l'employeur n'a pas communiqué ou pas correctement communiqué les motifs du licenciement, il lui appartient de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- lorsque le travailleur n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement, il lui appartient de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

(W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium Social 15-16, Droit du travail, Tome 3, p 2457)

En d'autres termes,

- soit l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur (qui les a demandés, le cas échéant), et, dans ce cas, l'employeur devra apporter la preuve du motif avancé, tandis que le travailleur devra apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement, et, dans tous les cas qu'il est « manifestement déraisonnable » ; l'on se trouve donc dans le cadre classique du principe *actori incumbit probatio*, ou de l'article 1315 alinéa 1^{er} du Code civil ;
- soit l'employeur ne communique pas les motifs du licenciement au travailleur, qui a demandé cette communication, et il appartient alors à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement qui n'a pas communiqué au travailleur et qui démontrent que l'licenciement n'est pas manifestement déraisonnable : si l'employeur n'a pas fourni le motif qui lui a été demandé, l'employeur doit donc apporter la preuve, à la fois du motif du licenciement, et du fait que celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable ; il y a là un véritable renversement de la charge de la preuve : le licenciement est présumé non fonder sur un motif valable au sens de la C.C.T. ;
- Si le travailleur n'a pas demandé les motifs de son licenciement, et n'a pas reçu ceci spontanément, il ne devra alors pas simplement fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable, mais devra en outre apporter la preuve du motif du congé lui-même.⁵

b) En l'espèce:

Le licenciement intervenu était motivé par le comportement adopté par Monsieur D comme cela a été longuement précisé ci-avant.

Si ce comportement ne pouvait être constitutif d'un motif grave, il n'empêche qu'il ne peut être considéré que le licenciement serait intervenu pour un motif n'ayant aucun lien avec l'attitude, la conduite du travailleur (ou qui ne serait pas fondé sur les nécessités de l'entreprise, hypothèse non visée en l'espèce) et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

On peut en effet admettre que la Société S, à un moment donné, décide de ne plus accepter la façon dont Monsieur D avait pris l'habitude d'organiser son temps de travail.

Le tribunal estime que la demande visant au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est non fondée.

⁵ S.GILSON « licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in la rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, Anthémis 2015, p.125.

3. Circonstances abusives entourant le licenciement

Monsieur D réclame une somme de 5.000 euros provisionnels estimant que les circonstances qui ont entouré son licenciement sont abusives.

Il estime avoir subi un dommage moral distinct qui peut être évalué à 5.000 euros provisionnels.

Il fait valoir qu'avant même qu'il ait reçu la lettre lui dénonçant les motifs de son licenciement (courrier du 24/11/2017), la Société a réuni l'ensemble du personnel, le 23/11/2017, afin de les informer du licenciement intervenu.

En termes de conclusions, la Société S indique que la réunion organisée le 23 novembre, soit avant la notification à Monsieur D des motifs de son licenciement, n'avait pas pour objet de s'étendre sur les raisons ayant conduit au licenciement de Monsieur D mais était l'occasion de rappeler les règles applicables.

Le tribunal constate que suite à cette réunion, une communication a été envoyée à tout le personnel où il est fait état notamment de l'organisation des prestations à domicile.

Il n'apparaît pas raisonnable de soutenir que lors de cette réunion les motifs du licenciement de Monsieur D n'auraient pas été invoqués notamment en ce qui concerne les prestations à domicile et/ou l'utilisation des véhicules mis à la disposition des travailleurs.

Le fait que le personnel ayant été informé avant la notification des motifs de la rupture, alors que l'employeur aurait très bien pu organiser cette réunion juste après le 24/11/2017 peut effectivement être considéré comme une circonstance abusive entourant le licenciement.

Le tribunal estime toutefois que les dommages et intérêts devront être fixés à la somme de 2.000 euros à titre définitif, Monsieur D ne justifiant pas plus avant le dommage subi.

4. Solde de rémunération : 13^e et 14^e mois

Monsieur D sollicite la condamnation de la Société S au paiement de son 13^e mois proratisé, soit une somme de 5.193,83 euros bruts ainsi que son 14^e mois également proratisé soit la somme de 5.432,18 euros bruts.

La Société S estime que ces montants ne sont pas dus dans la mesure où le licenciement est intervenu pour motif grave.

Le tribunal estimant que c'est à tort que l'employeur a licencié Monsieur D pour motif grave, celui-ci avait effectivement droit à son 13^{ème} et 14^{ème} mois proratisés.

Il y a lieu de déclarer cette demande fondée.

5. Pécule de vacances

Monsieur D sollicite la condamnation de la Société au paiement du solde de ses pécules de vacances soit la somme de 1 euro provisionnel au motif que le calcul établi devra être revu en fonction de la régularisation de l'avantage en nature ATN.

Le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande, Monsieur D ayant effectivement perçu son pécule de vacances.

Le tribunal estime comme cela sera précisé ci-après qu'il n'y a pas lieu de revoir l'ensemble des calculs afin d'inclure un avantage en nature, la société n'ayant jamais consenti un tel avantage en nature même si, par l'organisation de son travail, Monsieur a profité d'une certaine souplesse.

Le tribunal estime également qu'il n'y a pas lieu de rectifier les documents sociaux, le présent jugement pouvant être produit à qui de droit.

Exécution provisoire

L'article 1397 du C.J. tel que modifié par la loi du 19/10/2015 (loi pot-pourri) dispose que :

"...

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge 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. "

A défaut de disposition particulière, l'article 397 du Code judiciaire dans sa version actuelle (c'est-à-dire tel que modifié par la loi du 19 juillet 2017) est d'application immédiate aux litiges en cours, contrairement à sa précédente version (introduite par la loi du 19 octobre 2015), dont l'article 50 disposait qu'elle ne s'appliquait qu'aux affaires introduites après son entrée en vigueur (C. trav. Liège, div. Namur, 27/2/2017, RG 2017/AN/201. www. Terralaboris).

Le présent jugement est donc bien d'office exécutoire par provision.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant publiquement et contradictoirement;

Dit la demande recevable et en grande partie fondée ;

En conséquence condamne la Société SPAQuE à payer à Monsieur D la somme

de :

- 43.965,29 euros bruts à titre d'indemnité de rupture sous déduction des retenues sociales et fiscales;
- 2.000 euros nets à titre de dommage;
- 5.193,83 euros bruts à titre de 13^e mois proratisé;
- 5.432,18 euros bruts à titre de 14^e mois proratisé;

Dit que ces montants devront être majorés des intérêts au taux légal depuis le 21 novembre 2017.

Condamne la Société SPAQuE aux dépens soit l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 3.600 € ainsi que 20 € correspondants à la contribution au Fonds relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

Déboute Monsieur D_____ du surplus de ses prétentions.

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

THIRION MONIQUE,
BORREMANNS CATHERINE,
PAUL MARC,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **quatre mars deux mille dix-neuf** par Monique THIRION, Juge présidant la chambre, assistée de Michèle MASSART, greffier.

Le Greffier,

Le Juge.