

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Troisième chambre du 22/01/2021

En cause :

Monsieur L

Partie demanderesse, comparaisant personnellement, assistée de Maître Steve GILSON, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon, 4/1.

Contre :

Maître Alain BODEUS, avocat à 4000 LIEGE, rue du Limbourg, 50 et **Maître Jean-Philippe RENAUD**, avocat à 4020 LIEGE, quai des Ardennes, 65, agissant en qualité de curateurs à la faillite de **La NANOPOLE SA**, dont le siège social est établi à 4102 OUGREE, rue du Bois Saint-Jean 23, tendant reprendre l'instance initialement mue à l'encontre de ladite société.

Partie défenderesse, comparaisant personnellement par Maître BODEUS.

I. PROCEDURE

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

Vu le code judiciaire.

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

- la requête contradictoire introductive d'instance sur pied des articles 704 et 1034 du code judiciaire reçue au greffe le 11.05.2017;
- l'ordonnance actant un calendrier judiciaire prise par le tribunal le 20.06.2017 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 19.09.2017 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 17.11.2017;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 19.01.2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 20.03.2018 ;
- l'acte de reprise d'instance de la curatelle à la faillite de la S.A. NANOPOLE déposé le 26.03.2018 ;
- le dossier de la partie demanderesse déposé le 30.05.2018 ;
- le dossier de la partie défenderesse déposé le 13.06.2018;
- le jugement de réouverture des débats du 12.09.2018 ;
- les conclusions principales sur réouverture des débats de la partie demanderesse reçues au greffe le 24.10.2018 ;

- les conclusions de la curatelle à la faillite de la S.A. NANOPOLE reçues au greffe le 24.12.2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse sur réouverture des débats de la partie demanderesse reçues au greffe le 3.01.2019 ;
- le jugement renvoyant la cause au rôle du 24.04.2019 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la chambre de céans le 25.02.2020 ;
- les premières conclusions de la partie demanderesse après surséance à statuer dans l'attente de l'issue du dossier répressif reçues au greffe le 20.04.2020 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 5.05.2020 ;
- les secondes conclusions de la partie demanderesse après surséance à statuer dans l'attente de l'issue du dossier répressif reçues au greffe le 29.05.2020 ;
- le procès-verbal d'audience.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 28 octobre 2020.

II. OBJET DE LA DEMANDE

Par requête contradictoire du 11.05.2017, la partie demanderesse postulait la condamnation de la S.A. NANOPLOLE à lui payer :

- Une somme provisionnelle nette de 1.437,50 € du chef d'éco-chèques, somme à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater de leur exigibilité et des intérêts judiciaires;
- Une somme provisionnelle brute de 79.387,12 € du chef d'indemnité compensatoire de préavis, somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 19.01.2017 et des intérêts judiciaires ;
- Une somme nette de 4.071,13 € du chef d'amende civile forfaitaire pour non-respect de la CCT 109, somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 19.01.2017 et des intérêts judiciaires ;
- Une somme provisionnelle brute de 34.604,64 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 19.01.2017 et des intérêts judiciaires ;
- Une somme de provisionnelle nette de 5.000 € du chef de dommage et intérêts pour licenciement abusif, somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 19.01.2017 et des intérêts judiciaires

La partie demanderesse postulait également l'émission de documents sociaux rectifiés sous réserve d'une astreinte de 50 € par jour de retard ainsi que la condamnation aux dépens.

Dans ses secondes conclusions après surséance à statuer dans l'attente de l'issue du dossier répressif, le travailleur a postulé les chefs de demande qui suivent, soit la condamnation à :

- Un montant provisionnel de 79.877,78 € brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts moratoires à dater du 19.01.2017 et des intérêts judiciaires à dater de l'introduction de la demande ;

- Un montant de 559,77 € brut à titre de prime de fin d'année prorata temporis à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de leur exigibilité;
- Une somme provisionnelle nette de 4.096,30 € au titre d'amende civile forfaitaire pour non-respect de la CCT 109, somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 19.01.2017 et des intérêts judiciaires à dater de l'introduction de la demande;
- Une somme provisionnelle brute de 34.818,52 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 19.01.2017 et des intérêts judiciaires ;
- Une somme de provisionnelle de 5.000 € du chef de dommage et intérêts pour licenciement abusif, somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 19.01.2017 et des intérêts judiciaires
- À la délivrance des documents sociaux rectifiés dans les huit jours du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard ;
- Aux dépens liquidés à la somme de 6.000 €.

La partie demanderesse postulait également l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

III. RETROACTES

Le demandeur a été occupé en qualité de coordinateur de projet de recherche par contrat de travail signé avec NANOPOLE le 6 mars 2008. Le contrat signé avec la S.A. NANOPOLE était un contrat d'employé à durée indéterminée à temps plein prenant cours le 7 mars 2008 sans période d'essai.

La rémunération mensuelle était fixée à la somme brute mensuelle de 5.842 €.

Par courrier du 19 janvier 2017, NANOPOLE décidait de mettre fin au contrat de travail du demandeur moyennant préavis. Le préavis était fixé à une durée de 6 mois et 13 semaines prenant cours le 23 janvier 2017. Ce courrier a été remis de la main à la main et signé pour réception par le demandeur.

Le 23 janvier 2017, le conseil du demandeur expédiait au conseil de NANOPOLE un courriel officiel invoquant la nullité du préavis remis à son client le 19 janvier 2017.

Le 24 janvier 2017, le conseil de NANOPOLE répondait officiellement. Ce dernier indiquait relativement à la nullité du préavis :

« (...) A cet égard, il convient de préciser que, lorsque la notification du préavis est irrégulière, aussi longtemps que le travailleur n'a pas invoqué le congé immédiat découlant de la nullité de ce préavis, l'employeur peut notifier un nouveau congé moyennant un préavis valable. (...) »

Quelques jours après l'émission du premier préavis, soit le 25 janvier 2017, NANOPOLE décidait de rompre immédiatement le contrat de travail du demandeur pour motif grave.

Le 27 janvier 2017, l'employeur notifiait par recommandé les motifs du licenciement:

« (...) Le lundi 23 janvier 2017, nous avons été informés par un message reçu de Monsieur C, votre collègue, du piratage de sa boîte de messagerie professionnelle NANOPOLE. Ce travailleur a constaté qu'une personne avait modifié le

mot de passe de sa messagerie Gmail NANOPOLE, s'était introduite dans sa boîte de messagerie et en avait pris le contrôle durant un certain temps. Cette intrusion a eu lieu le dimanche 22 janvier 2017 en fin de journée. La connexion a été effectuée à partir d'un ordinateur (ou d'un autre appareil) n'appartenant pas à Monsieur C (dont l'adresse IP est .), appareil connecté, d'après les informations fournies par Google, à proximité de Manage, avec un programme internet Explorer que Monsieur C n'utilise jamais !

En votre qualité « d'administrateur domaine » de NANOPOLE, vous êtes la seule personne qui a pu modifier le mot de passe de Monsieur C et ainsi se connecter à son adresse de messagerie professionnelle. Cette connexion a d'ailleurs eu lieu à partir d'un appareil localisé dans la zone géographique se situant à proximité de votre domicile. Cette manœuvre de connexion sur la messagerie d'un tiers, sans son consentement, est incontestablement, un fait fautif.

D'autre par les données recueillies révèlent que vous avez réalisé cette intrusion aux fins de lire les messages professionnelles adressés ou reçus par le titulaire de la messagerie, et aussi d'en transférer certains sur votre adresse de messagerie personnelle p.l @skynet.be. C'est ainsi que des messages échangés entre Monsieur C et les administrateurs de NANOPOLE ont été envoyés vers votre adresse personnelle. Cette captation d'informations et de documents, à l'insu des expéditeurs et destinataires des courriers électroniques concernés est évidemment inadmissible et fautive.

L'intrusion dans la boîte de messagerie professionnelle de votre collègue et le détournement de données contenues dans cette boîte de messagerie sont attestés par les données liées à la boîte de messagerie et communiquées par Google.

Les faits ainsi détaillés sont d'autant plus grave que NANOPOLE vous avait accordé sa confiance en vous désignant « administrateur domaine ». En commettant ces faits, vous avez abusé de cette confiance. C'est assurément un élément aggravant des fautes commises.

En outre, lorsque Monsieur C vous a contacté par téléphone dans la matinée du 23 janvier pour vous informer qu'il n'avait plus accès à sa boîte de messagerie parce que le mot de passe en avait été modifié et vous a demandé de lui communiquer un nouveau mot de passe, vous lui avez indiqué qu'il devait s'agir d'un « bug » de Google. Vous lui avez menti, ce qui confirme que vous avez parfaitement conscience du caractère culpeux de votre comportement.

Informés de ces faits, nous avons interpellé vos collègues Messieurs C et KL le 25 janvier afin de vérifier s'ils avaient déjà, par le passé, constaté de telles intrusions. Monsieur K nous a appris qu'il avait effectivement déjà détecté des « piratages » de sa boîte de messagerie depuis environ trois mois, sans pouvoir alors en déterminer l'origine. Il nous a dit avoir également constaté, à diverses reprises, qu'en se connectant à son compte Gmail, il lui était demandé de réinitialiser le mot de passe. Interpellé par ces interférences dans boîte Gmail, Monsieur K a lors questionné ses collègues, Messieurs A. et C. I, qui lui ont indiqué que leur messageries avait aussi subi le même type de dysfonctionnements. Ainsi

Monsieur A ancien C.E.O. de NANOPOLE, avait-il constaté, en consultant les activités de son propre compte Gmail, qu'une connexion à sa messagerie à partir d'un nouveau PC avait été effectuée, au départ de la zone de MANAGE, ce qui l'avait fort étonné !

Ce 25 janvier, Monsieur C nous a indiqué qu'après vérification, il estimait lui aussi que ces intrusions dans sa messagerie professionnelle remontaient à environ trois mois. A chaque intrusion, une notification apparaissait, précisant que le mot de passe avait été changé.

Nous sommes à même de conclure aujourd'hui qu'à plusieurs reprises, au cours des trois derniers mois à tout le moins, vous vous êtes introduits dans la messagerie professionnelle de vos collègues et de votre ancien supérieur hiérarchique, Monsieur A_i pour y recueillir des informations qui ne vous étaient pas destinées. Nous avons d'ailleurs déjà eu l'occasion de constater que vous étiez en possession de documents confidentiels que vous n'avez pu vous procurer par un autre biais. Ainsi, le courrier de votre conseil du 20 décembre 2016 fait référence au procès-verbal d'un conseil d'administration qui s'est tenu le 11 mars 2016. Or vous n'étiez pas présent à ce conseil d'administration – et n'aviez pas à l'être. Ce procès-verbal ne nous a pas été communiqué par aucun des autres administrateurs de NANOPOLE ...

Ces éléments confirment que vous avez abusé de la qualité d'« administrateur domaine » qui vous avait été confiée par NANOPOLE en votre qualité de travailleur salarié et que vous vous êtes introduit frauduleusement, à diverses reprises, dans la boîte de messagerie de vos collègues et de votre ancien supérieur hiérarchique Monsieur A_i. Vous avez ouvert des messages pour en prendre lecture et vous avez aussi transféré vers votre messagerie personnelle des données et informations stockées dans ces boîtes de messagerie, violant ainsi leur confidentialité. Ces faits rendent immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle impossible.

Enfin, nous soulignons d'ailleurs que ces faits sont susceptibles d'être sanctionnés pénalement, de telles intrusions dans un système informatique étant visées par l'article 550 bis du code pénal. Nous sommes d'ailleurs résolus à déposer une plainte avec constitution de partie civile en mains du juge d'un juge d'instruction, qui permettra, à n'en pas douter, d'obtenir confirmation de tous les faits, répétés, dénoncés ci-avant. (...) »

NANOPOLE a déposée plainte avec constitution de partie civile en date du 21 mars 2017 contre le demandeur du chef :

- D'infractions contre la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des systèmes informatiques et des données qui sont stockées, traitées, ou transmises par ces systèmes (article 550 bis du Code Pénal) ;
- Fraudes informatiques (article 504 du Code Pénal) ;

La plainte reprend de manière plus détaillée les faits repris en termes de lettre de motivation de la faute grave.

Le 11 mai 2017, le demandeur déposait une requête pour :

- Invoquer la nullité du premier préavis remis le 19 janvier 2017,

- Contester son licenciement pour motif grave.

Par jugement du tribunal de commerce de Liège du 5 février 2018, NANOPOLE était déclarée en faillite. Les avocats BODEUS et RENAUD étaient désignés en qualité de curateurs. Ils ont repris l'instance le 26 mars 2018.

Par jugement du 12.09.2018, le tribunal de céans a dit l'action recevable et a ordonné la réouverture des débats pour permettre aux parties de s'expliquer sur l'éventuelle prescription de la réclamation relative aux arriérés d'éco-chèques impayés pour 2009 – 2010.

En outre par ce jugement du 12.09.2018, le tribunal a :

- Acté la nullité du premier congé donné au demandeur le 19 janvier mais l'attitude adoptée par le demandeur postérieurement à la notification du préavis irrégulier, soit couvrir son absence au travail par l'envoi d'un certificat médical sans demander sur base du congé une indemnité compensatoire de préavis, indique qu'il renoncé à son droit de se prévaloir du congé immédiat ;
- Décidé qu'au vu de l'instruction pénale menée suite à une plainte avec constitution de partie civile datée du 21 mars 2017, la surséance de l'action civile en contestation du motif grave s'imposait dans l'attente de l'issue du dossier pénal à charge du demandeur, (non-lieu ou poursuites).

Par second jugement du 24.04.2019, le tribunal a

- déclaré la demande de paiement de la somme nette de 375 € au titre d'éco-chèques couvrant la période du 1.04.2009 au 30.09.2009 (125 €) et la période du 1.10.2009 au 30.09.2010 (250 €), à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater de leur exigibilité et des intérêts judiciaires à dater de l'introduction de la demande, recevable et fondée ;
- pris acte que le demandeur par ses conclusions déposées le 3 janvier 2019 n'acquiesce pas au jugement du 12.09.2018 quant à la couverture de la nullité du préavis.

Enfin, au regard du principe général de droit « *le criminel tient le civil en état* », le tribunal sursoit à statuer puisque, la procédure pénale était toujours en cours et que le contenu du dossier pénal devait permettre au tribunal de statuer adéquatement sur la faute grave dont NANOPOLE se prévaut.

IV. DISCUSSION

Les questions relatives à la nullité du préavis du 19.01.2017 et sa couverture par le demandeur ainsi que l'octroi des éco-chèques ayant été jugé précédemment, reste en suspens :

1. Le congé pour motif grave :

Le demandeur a été licencié pour faute grave le 25 janvier 2017. Parallèlement, NANOPOLE a déposé plainte avec constitution de partie civile datée du 21 mars 2017 du chef :

- D'infractions contre la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des systèmes informatiques et des données qui sont stockées, traitées, ou transmises par ces systèmes (article 550 bis du Code Pénal) ;
- Fraudes informatiques (article 504 du Code Pénal) ;

Le Procureur du Roi ayant requis un non-lieu et la condamnation des parties civiles aux frais en ce qui concerne les préventions A et B, une ordonnance de non-lieu fut prononcée le 29 octobre 2019 par la Chambre du conseil.

La défenderesse n'a pas interjeté appel à l'encontre de cette ordonnance, acquiesçant à l'ordonnance.

« En vertu du principe général de droit de l'autorité erga omnes de la chose jugée au pénal, la décision du juge pénal acquiert l'autorité de la chose jugée à l'égard du juge civil tant en ce qui concerne les faits que le juge pénal a déclaré, dans les limites de la mission légale, certainement et nécessairement établis à charge du prévenu qu'en ce qui concerne les motifs fondant nécessairement la décision. Par conséquent, «ce qui a été jugé au répressif doit être tenu pour vrai et s'impose (...) en principe au juge civil saisi ultérieurement». Toutefois, «l'autorité de la chose jugée au pénal ne fait pas obstacle à ce que, lors d'un procès civil ultérieur, une partie ait la possibilité de contester les éléments déduits du procès pénal, lorsqu'elle n'était pas partie à l'instance pénale ou dans la mesure où elle n'a pu librement y faire valoir ses intérêts».

Appliqué à la problématique du licenciement pour motif grave fondé sur une faute s'identifiant à une infraction pénale ayant fait l'objet d'une décision pénale coulée en force de chose jugée, ce principe conduit à dénier l'existence d'un motif grave lorsque le travailleur est acquitté, que ce soit parce que les faits ont été déclarés non établis, ou parce qu'un doute subsistait quant à la culpabilité du travailleur, ou encore parce que, parmi deux inculpés, il est impossible de déterminer lequel des deux est l'auteur de l'infraction. Inversement, lorsqu'à l'issue d'une procédure clôturée par un jugement pénal définitif, et au cours de laquelle il a pu équitablement faire valoir ses droits, un travailleur est reconnu coupable d'une infraction dont les faits sont également à l'origine de son licenciement pour motif grave, il ne peut plus contester ces faits devant le juge civil appelé à statuer sur ce licenciement »¹.

Néanmoins, les mêmes auteurs précisent qu'une ordonnance de non-lieu prononcée par la Chambre du conseil n'empêche pas le juge civil de vérifier si les faits qui ont fait l'objet des poursuites pénales et qui ont été invoqués à l'appui d'une rupture du contrat sont constitutifs d'un motif grave : en effet, le principe de l'autorité de chose jugée du pénal sur le civil ne vaut que si l'on est en présence d'une décision d'une juridiction répressive statuant au fond sur l'objet de l'action publique.

Ainsi la défenderesse invite le tribunal à se « *faire sa propre religion* » sur le comportement du demandeur qu'elle estime « *interpellant* ».

Force est de constater qu'à la lecture des témoignages ayant fondé le non-lieu répressif, le tribunal n'aperçoit pas l'ombre d'un commencement de preuve d'une faute (grave ou

¹ DECKERS, H., MORTIER, A., Le licenciement pour motif grave, Wolters Kluwer, Liège, 2020, p 34-35

non) qu'aurait commise lors de son occupation pour la S.A. NANOPLOLE, le demandeur dans le cadre de son travail.

Ces témoignages, empreints de subjectivité, partent du postulat que, s'il y avait des problèmes ou « fuites » informatiques, ils ne pouvaient provenir que du demandeur puisque celui-ci avait les compétences pour les générer...

Ce raisonnement apparaît être un raccourci facile ne permettant pas de rencontrer le prescrit de l'article 35 de la loi du 3/07/1978.

Selon cet article, le motif grave est « *Toute faute (1) grave (2) qui rend immédiatement et définitivement impossible (3) toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Le tribunal considère que la S.A. NANOPLOLE sur laquelle repose la charge de la preuve en vertu de l'article précité ne démontre pas la réalité d'un motif grave au sens du texte.

Une indemnité compensatoire de préavis est donc due à dater du 25 janvier 2017.

2. L'indemnité compensatoire de préavis :

2.1 L'assiette de l'indemnité :

Les parties sont en désaccord sur celle-ci.

Le tribunal la fixera en tenant compte des éléments suivant :

- En fonction de la jurisprudence citée par le demandeur, la valeur du véhicule de société soit l'Audi A6 peut raisonnablement être fixée à 400 € par mois ;
- Double pécule sur prime de fin d'année ne vaut. Il n'y a pas lieu d'ajouter 92% à la prime de fin d'année, le double pécule équivaut à 92 % du salaire mensuel en cours lors de l'octroi de ce pécule ;
- Il ne sera pas tenu compte de l'euro à titre provisionnel du chef de pension extra-légale. Ce poste n'est malgré le temps écoulé ni chiffré ni justifié ;
- Les parties s'accordent sur le montant des titres repas soit 4,91€ ;
- Les parties s'accordent également sur le montant de l'avantage GSM soit 40 € par mois ;
- La voiture et le GSM ne sont utilisés que 12 mois par an et non 12,92 mois par an.

L'assiette sera donc établie de la sorte :

- Rémunération annuelle brute de base : $6.717,23 \times 13,92 =$	93.503,84 €
- Avantage voiture de société : $400 \text{ €/mois} \times 12 \text{ mois} =$	4.800,00 €
- Part patronale titres-repas: $4,91 \text{ €} \times 231 \text{ jours} =$	1.134,21 €
- Avantage GSM : $40 \text{ €} / \text{mois} \times 12 \text{ mois} =$	480,00 €
- TOTAL :	99.918,05 €

2.2 Montant de l'indemnité :

Le quantum de 6 mois et 13 semaines n'est pas contesté.

L'indemnité sera donc de $(99.918,05 \times 6 \text{ mois} / 12) + (99.918,05 \times 13 \text{ semaines} / 52) = 74.938,54 \text{ € brut}$.

Ce montant sera à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail, intervenue le 25 janvier 2017, et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance.

3. Le prorata de la prime de fin d'année 2017

Le demandeur postule pour le mois de janvier 2017 un montant de $6.717,23 \text{ €} / 12 = 559,77 \text{ € bruts}$.

Le tribunal constate que le demandeur a presté jusqu'au 25 janvier 2017 et donc il n'a pas presté un mois complet en 2017.

L'article 7 du contrat de travail est relatif à la prime de fin d'année. En cas d'engagement en cours d'année, le 13^{ème} mois sera liquidé prorata temporis à raison de $1/12^{\text{ème}}$ de son montant par mois complet de service.

Le contrat ne prévoit rien en cas de rupture de celui-ci. Conformément à la jurisprudence, la prime de fin d'année est divisible et si le contrat prend fin avant la fin de l'année, son paiement est en principe dû pro rata temporis pour les prestations fournies jusqu'à cette date.²

Il sera donc alloué au demandeur au titre de prorata de prime de fin d'année, le montant de $6.717,23 \times 25/365 \text{ jours} = 460,08 \text{ € brut}$.

Ce montant sera à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail, intervenue le 25 janvier 2017, et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance.

4. L'amende civile prévue par l'article 7 de la C.C.T 109:

L'article 4 de la C.C.T. 109 prévoit que :

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin . (...) ».

L'article 5 poursuit :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

² Cass. (3^{de} k.), 24/04/2006, J.T.T., 2007/1, n° 965 – p 6

L'article 6 tempère :

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

Le congé du demandeur lui a été donné le 19 janvier 2019.

Le 20 janvier, il a sollicité de la SA NANOPOLE qu'elle lui transmette les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, en application de la CCT 109.

Le jour même, le conseil de la S.A. NANOPOLE a adressé au conseil du demandeur un courrier libellé en ces termes :

« La présente, qui remplace une communication de partie à partie, revêt un caractère officiel.

Ce 19 janvier, la société NANOPOLE a pris la décision de licencier Monsieur L moyennant préavis. Il vous en a sans doute informé. Vous trouverez en annexe à la présente copie de la lettre de licenciement dont Monsieur L recevra notification par exploit d'huissier dans le courant de la journée de ce 20 janvier.

Après avoir entendu Monsieur A, démissionnaire, à l'occasion du Conseil d'Administration qui s'est tenu le 13 janvier, les Administrateurs ont rencontré, le mardi 17 janvier, les deux autres jeunes employés, ainsi que Monsieur L. Ces entretiens avaient pour but de déterminer de manière précise les causes de l'ambiance délétère régnant au sein de NANOPOLE, mettant en cause sa viabilité.

A l'occasion de l'enquête menée par la SA NANOPOLE, il est apparu que Monsieur L avait effectivement tenu, tant à l'égard de Monsieur A que des deux autres employés, et essentiellement Monsieur k des propos menaçants inadmissibles.

Monsieur L n'a pas contesté les propos qu'on lui prêtait, mais a invoqué le caractère difficile du contexte dans lequel il a dû évoluer durant cette dernière année. Il a par ailleurs déclaré n'avoir pas perçu la portée négative de ses paroles et de ses comportements.

*Au terme des discussions menées par les parties, la SA NANOPOLE a pris la décision de ne pas considérer les comportements de Monsieur L comme constituant une faute grave justifiant la rupture immédiate de la relation de travail. Elle a toutefois estimé qu'à terme, le maintien des relations contractuelles n'était pas souhaitable, ce qui a justifié sa décision de licenciement moyennant préavis.
(...)».*

Le tribunal suivant la S.A. NANOPOLE considère qu'elle a spontanément communiqué les motifs du licenciement au demandeur conformément à l'article 6 précité.

Ces motifs sont précis : ils permettent au travailleur de savoir pourquoi il est licencié. Ici est mis en avant le comportement du demandeur : *« il est apparu que Monsieur L avait effectivement tenu, tant à l'égard de Monsieur A que des deux autres employés, et essentiellement Monsieur K, des propos menaçants inadmissibles »*. En outre, le demandeur était présent à l'entretien auquel il est fait référence.

Le demandeur estime que l'esprit de l'article 6 n'est pas respecté puisque la communication n'a pas été faite par l'employeur lui-même au travailleur lui-même mais uniquement de conseil à conseil.

Sur base de la théorie générale du mandat, il faut assimiler les écrits émanant des mandataires à ceux émanant directement des mandants.³

L'intervention du conseil du demandeur étant connue depuis bien avant le 20 janvier, toujours selon la même théorie générale du mandat, la notification a été valablement faite au conseil du demandeur.

En conséquence, le prescrit de l'article 6 a bien été respecté et le tribunal dira la demande relative à l'amende civile non fondée.

5. Le licenciement manifestement déraisonnable :

5.1 En Droit :

L'article 8 de la CCT définit le 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 du texte de la CCT précise : *« 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*

³ L.DEAR & ST GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » , in F.KEFER(dir) L'harmonisation des statuts entre ouvrier et employés, Limal, Anthemis, 2014, p215

est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.⁴

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement déraisonnable* et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent.

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

L'article 10 de la CCT n°109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement.

Cette répartition est liée au respect ou non de la procédure de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement (articles 5 et 6 de la CCT) :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Le texte, en prévoyant que chacune des parties qui allègue des faits en assume la charge de la preuve, fait application du droit commun de la preuve⁵.

Le droit commun de la preuve est prévu aux articles 870 du Code judiciaire⁶ et 1315 du Code civil⁷.

Le principe de la collaboration à l'administration de la preuve trouvera également à s'appliquer dans cette optique civiliste⁸.

⁴ A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » In Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62.

⁵ A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » In Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 90-95.

⁶ Article 870 du Code judiciaire : Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

⁷ Article 1315 du Code civil : Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

⁸ Art.871 du Code judiciaire : Le juge peut néanmoins ordonner à toute partie litigante de produire les éléments de preuve dont elle dispose.

Le fardeau de la preuve sera supporté par l'employeur (s'il n'a pas communiqué les motifs du licenciement) ou par le travailleur (qui n'a pas demandé les motifs ou a dûment reçu communication de ceux-ci)

5.2. En l'espèce :

5.2.1 Le licenciement du 19 janvier 2017.

L'employeur ayant communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Au terme de ses conclusions du 19 janvier 2018 auxquelles renvoient ses dernières conclusions, la société NANOPOLE invoque l'attitude et le comportement du demandeur liés à la situation économique comme motifs ayant conduit au licenciement.

Le PV du Conseil d'Administration de NANOPOLE du 18 janvier 2017 relate qu'a été examinée la question du licenciement du demandeur et les points suivants sont mis en évidence :

« 1. Ambiance délétère au sein de la société

-Suite aux premières investigations qui ont menées, les Administrateurs ont obtenu le témoignage de Monsieur A, faisant état de propos intimidants/attitudes menaçantes, sous diverses formes, soit directement, soit rapportés par les deux autres employés de la société, émanant de Monsieur L. Au fil des semaines et des mois, ces événements, répétés, ont créé chez Monsieur A une peur réelle, pour sa sécurité. Le poids psychologique résultant de cette pression est devenue à ce point insupportable qu'il n'a trouvé d'autre solution que celle de poser sa démission.

-Cette situation est apparue aux Administrateurs comme étant d'une extrême gravité. Ils ont dès lors décidé de s'enquérir rapidement auprès des autres membres du personnel de la réalité de la situation dénoncée par Monsieur A et de l'état des autres travailleurs, et ont dès lors été entendus puis, par souci d'équilibre et d'information objective, Monsieur L. lui-même. Ces auditions permettent aux Administrateurs de se forger une opinion sur la situation, et les conditions de travail au sein de la société NANOPOLE.

-Les Administrateurs conçoivent que toute la responsabilité de la situation délétère actuelle ne reposait peut-être pas sur les épaules de Monsieur L.

-Plutôt que de décider d'un licenciement pour motif grave, dans ces conditions, par souci d'objectivité et d'honnêteté, les Administrateurs estiment que la faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles, ne doit pas être invoquée ;

-Toutefois, le constat ne change pas pour autant et les Administrateurs, après concertation, concluent que leur confiance à l'égard de Monsieur L est largement ébranlée, a un point tel qu'aucune autre solution n'apparaît possible que de mettre un terme à son contrat ;

-La résolution peut être prise de gérer cette situation de manière raisonnable et humaine, soit en procédant à la rupture du contrat de Monsieur L moyennant préavis,

2. La situation économique NANOPOLE et l'état d'avancement du projet

-A ce stade de l'évolution du projet, ainsi que Monsieur L en a lui-même fait le constat lors de l'entretien qui a eu lieu le 17 janvier, l'état d'avancement du projet NANOPOLE ne justifie plus actuellement des prestations de Monsieur L à temps plein, à un niveau de rémunération qui est lourd à supporter pour la société. Le projet doit maintenant prendre une nouvelle orientation en s'orientant vers la conclusion de marché et la mise en production.

-Ces éléments nécessitent la mise en place d'un nouveau processus et l'utilisation d'autres compétences.

-Dans ce cadre, et pour optimiser l'évolution du projet NANOPOLE, l'arrivée terme du contrat de travail de Monsieur L. se justifie également.

En synthèse, la situation actuelle de la société NANOPOLE, tant en ses aspects humains et sociaux qu'économiques justifie qu'il soit mis un terme au contrat de travail de Monsieur L. D'autant que ce terme se situe, en exécution de la loi sur les contrats de travail, à échéance relativement lointaine dès lors qu'il a droit à un préavis d'une durée de 6 mois et 13 semaines ».

Les administrateurs de NANOPOLE se sont donc « forger une opinion sur la situation, et les conditions de travail au sein de la société NANOPOLE » au terme de leurs rencontres dont celle avec le demandeur.

Cette entrevue est par ailleurs relaté de la façon suivante par la délégation d'administrateurs ayant interrogé le personnel :

« L. se défend de cette situation en regard de

-L'atmosphère d'incertitude dans lequel il vit depuis près d'un an en subodorant que NANOPOLE veut se séparer de lui à bon compte. A cet effet, il s'est procuré un procès-verbal du Conseil d'administration du 11 mars 2016 lui laissant penser qu'il allait être licencié pour faute grave. Les membres du Conseil d'administration présents lors de l'échange ont souligné qu'une question s'était posée au sujet du caractère d'une faute commise par Philippe dans le cadre de règles de sécurité non respectées pour le transport de produit fini. La faute n'avait finalement pas été avérée.

-Sa perte de contact avec la clientèle depuis l'arrivée de Julien A en qualifiant cet état de fait comme une agression de son égard. L. fait le constat de son incapacité à s'entendre avec A. en raison d'une absence de communication. Il se plaint d'une absence d'information, sauf lorsqu'il faut résoudre des problèmes opérationnels. Dans ce contexte, il admet que des directives divergentes venant de lui et A. étaient souvent données au personnel. Chacun aurait dû travailler en symbiose avec l'autre mais A s'est occupé du technique qui était sa prérogative.

L. affirme vouloir être le patron de NANOPOLE - il n'admet aucun autre patron pour NANOPOLE - et donne son opinion sur ce qu'il convient de faire pour redresser la situation :

- Revoir le planning de production.*
- Contacter la Wallonie pour ajuster les budgets.*
- Adapter les ressources pour rencontrer le projet NanoAppli et la production MEC/IR/EN.*

Conscient de son coût important pour l'entreprise, il est prêt de réduire son temps de travail (40 % - 50 %) afin de réduire son coût salarial pour l'entreprise et lui permettre ainsi de se consacrer à ses autres activités.

A la question de savoir pourquoi le personnel s'est senti menacé, L. affirme que « quand on joue un petit jeu, il ne faut pas s'étonner qu'il y ait des réactions dans mon chef.. mais je n'ai jamais tué personne ». Il a reconnu qu'il pouvait avoir eu des réactions disproportionnées en réponse certaines situations mais sans jamais avoir commis aucun acte physique répréhensible.

Face au comportement et à l'attitude du demandeur rapportés par trois témoins, les administrateurs n'ont pas pris une décision de licencier que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.

La décision de réorienter et d'optimiser le projet de NANOPOLE appartient au seul conseil d'administration et il n'appartient pas au tribunal de la censurer.

Tout employeur prudent et diligent, informé de ces difficultés et souhaitant réorienter son projet aurait pris cette décision.

Le tribunal dira la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, non fondée

5.2.2. Le licenciement du 25 janvier 2017.

L'article 2 § 4 de la CCT 109 prévoit que le chapitre III de la CCT relative à la motivation ne s'applique pas au licenciement pour motif grave. Par contre, les autres dispositions de la CCT sont applicables à ce licenciement.

La jurisprudence est constante pour considérer que la seule circonstance que le motif grave ne soit pas retenu par la juridiction de fond, ne rend pas le licenciement ipso facto manifestement déraisonnable.

Le demandeur affirme que la SA NANOPOLE a pris cette décision uniquement pour tenter de ne pas payer d'indemnité compensatoire de préavis qu'il estimait lui être due.

Cette argument n'est pas convainquant à lui seul dans la mesure où comme le tribunal l'a jugé auparavant, la nullité a été couverte par l'attitude du demandeur.

Face à des témoignages, fussent-ils empreints de subjectivité, faisant état d'intrusion informatique ou de blocage, la SA NANOPOLE n'a pu que procéder au licenciement du 25 janvier.

Le tribunal considère qu'elle n'a pas agi de manière telle que ne l'aurait pas fait un employeur normal et prudent placé dans les mêmes conditions.

6. L'abus du droit de licencier :

De façon majoritaire, la doctrine et la jurisprudence considèrent que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable peut être cumulée avec des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Par ailleurs, le fait que le licenciement ne serait pas reconnu comme étant manifestement déraisonnable au sens de la C.G.T. n° 109 ne fait pas échec à la possibilité de réclamer des dommages et intérêts pour licenciement abusif.⁹

L'exercice normal du droit de licencier n'est pas constitutif, par lui-même d'une faute, au sens des articles 1134 et 1383 du Code civil lesquels disposent que :

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi. »

« Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence. »

Or, s'il convient d'avoir égard au caractère souvent dramatique d'un licenciement, fût-ce du point de vue moral ou de l'estime de soi, il convient également de rappeler que les principes, tant en doctrine qu'en jurisprudence, ne permettent pas au Tribunal du travail de déroger à la notion générale d'abus de droit dans l'hypothèse d'un abus du droit de licencier.

La Cour du travail de Mons dans un arrêt du 29 juin 2016¹⁰ retient que :

« Le droit de licenciement constitue un « droit-fonction » c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnellement, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant de sorte qu'il ne peut utiliser ce droit dans une autre perspective (notamment à titre de représailles à l'encontre d'une revendication légitime formulée par le travailleur). D'autre part, relève du souverain pouvoir d'appréciation de l'employeur, le soin d'engager la procédure de licenciement, les Cours et Tribunaux étant en effet sans pouvoir pour contrôler l'opportunité d'une décision patronale et, partant, s'immiscer dans l'organisation et la gestion d'une entreprise sous réserve, toutefois, de la vérification de l'absence d'abus de droit.

En effet, il ne découle cependant pas de ce pouvoir discrétionnaire que l'employeur puisse, s'écartant de tout impératif de gestion, décider d'une mesure de licenciement que rien ne

⁹ « L'indemnité pour licenciement abusif en droit commun et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109 : controverse entre interdiction et cumul », L.DEAR, S.GHISLAN et A.LHOSTE, in « Le licenciement abusif et /ou déraisonnable : cinq ans d'application de la CCT 109 », Anthemis 2020, p 202-209

¹⁰ RG 2015/AM/265 sur www.terralaboris.be

justifierait, hormis une volonté ce porter préjudice à un travailleur ».

Le tribunal du travail de Liège dans un jugement du 23 novembre 2016¹¹ :

« L'employeur est seul juge de l'opportunité de licencier un travailleur mais cela ne signifie pas qu'il peut licencier sans aucun motif, par pur caprice ou pour des motifs illicites.

L'employeur doit en outre, s'il a des motifs réels de licenciés, s'abstenir d'entourer le licenciement de circonstance inutilement dommageable pour le travailleur.

Un manquement à ces règles peut constituer une faute et si le travailleur subit, de par cette faute, un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis, il peut en réclamer réparation. L'indemnité de préavis indemnise en effet tout dommage, tant matérielle que morale, qui résulterait du fait qu'il aurait été mis fin de façon illégale au contrat de travail ».

Il appartient à tout employeur qui met fin à un contrat, voire même à tout travailleur qui démissionne, de veiller à ce que la rupture ne cause pas à l'autre partie un dommage évitable.

De même, il appartient à celui qui se prévaut d'un abus de droit, en ce sens, de démontrer que l'exercice d'un droit par une partie, l'a été dans le but de nuire, de façon méchante ou vexatoire, sans avantage particulier, ou si peu, pour celui qui l'exerce. L'exercice d'un droit dont le principe n'est pas contesté est alors détourné de sa finalité générale pour nuire à autrui ou à tout le moins en nuisant à autrui, fût-ce par légèreté.

Si la notion d'abus de droit de licencier est distincte du licenciement manifestement déraisonnable, compte tenu de ce qui précède, l'appréciation tant de la faute que du dommage se fera conformément au droit commun mais par analogie aux articles 8 et 9 de la CCT 109.

L'employeur comme le travailleur ont le droit à tout moment de mettre fin au contrat de travail. Ils doivent cependant respecter les obligations que la loi impose : soit notifier un préavis, soit payer l'indemnité compensatoire de préavis. Le simple fait de décider de rompre le contrat n'est pas fautif. Des circonstances particulières de nature à rendre fautif le licenciement doivent, dès lors, être prouvées par le demandeur.

Pour le tribunal, dans le chef le Conseil d'administration de la SA NANOPOLE, aucune intention de nuire au demandeur n'est démontrée.

Le licenciement du 19 janvier a eu lieu après qu'une délégation du C.A ait rencontré le demandeur afin d'écouter sa position, ce qui, aux yeux du tribunal, équivaut à une audition préalable. Il n'y a donc pas eu de légèreté dans le licenciement qui a eu lieu au départ moyennant prestation de préavis.

En ce qui concerne le licenciement du 25 janvier, c'est en vain que le demandeur affirme qu'il a eu lieu pour couvrir l'illégalité du premier licenciement : aucun élément tangible n'atteste de ce fait.

¹¹ RG 15/23 95 sur www.terralaboris.be

En l'absence de faute dans le chef de l'entreprise, l'indemnité pour licenciement abusif réclamée ne sera pas octroyée.

7. Les documents sociaux :

Le demandeur ne conteste pas avoir reçu ses documents sociaux de sortie.

Néanmoins il postule la condamnation de la SA NANOPOLE à lui délivrer les documents sociaux rectifiés, à savoir le C4, les fiches de paie, les comptes individuels ainsi que la fiche fiscale 281.10 suite aux condamnations du présent jugement, et ce, sous astreinte de 50 € par jour de retard et par document manquant à défaut de délivrance dans les 8 jours à dater de la signification du jugement.

En ce qui concerne le C4, le tribunal partage l'avis de la SA NANOPOLE et de la doctrine citée : face à l'ONEm, le travailleur peut introduire un C4.2 et C4.2bis par lesquels il conteste la réalité du motif indiqué sur le C4 et s'engage à réclamer de façon judiciaire, si nécessaire, son indemnité de rupture. Dès lors, le jugement prononcé, coulé en force de chose jugée, permettra au demandeur de revendiquer ses droits sociaux, la décision judiciaire étant l'acte rectificatif du C4 erroné.

En ce qui concerne la rectification de la dernière fiche de paie, du compte individuel ainsi que de la fiche fiscale 281.10, il sera fait droit à la demande de délivrance sous astreinte ramenée à 50 € par jour de retard à dater d'un mois à partir de la signification à intervenir avec un maximum de 500€.

8. Exécution provisoire :

Celle-ci est de droit en fonction de l'article 1397 du code judiciaire.

NANOPOLE n'avance pas d'éléments pertinent propres au cas d'espèce qui la dispenserait d'être condamné à cette exécution provisoire, la complexité entraînant un appel possible de chaque partie n'est pas un argument pertinent .

9. Les dépens :

L'article 1017 du code judiciaire prévoit en son 4^{ème} alinéa que : « *Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef (..)* »

Dans la mesure où chaque partie a succombé dans trois chefs de demande, le tribunal ordonnera la compensation pur et simple des dépens liquidés par les parties à l'indemnité de procédure chiffrée à 6.000 € pour chacune d'elles.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Vu les jugements des 12.09.2018 et 24.04.2019 ;

L'action ayant été dite recevable ;

Condamne les défendeurs *qualitate qua* à payer au demandeur la somme de 74.938,54 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail, intervenue le 25 janvier 2017, et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance ;

Condamne les défendeurs *qualitate qua* à payer au demandeur la somme de 460,08 € brut à titre de prorata de prime de fin d'année 2017 à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail, intervenue le 25 janvier 2017, et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance ;

Condamne les défendeurs *qualitate qua* à délivrer au demandeur les documents sociaux suivant rectifiés : la dernière fiche de paie, le compte individuel ainsi que de la fiche fiscale 281.10, et ce, sous astreinte de 50 € par jour de retard à dater d'un mois à partir de la signification à intervenir avec un maximum de 500€.

Déboute le demandeur du surplus de ses prétentions, les déclarant non fondées ;

Ordonne la compensation des dépens, chaque partie supportant les siens ;

Dit le jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie en vertu de l'article 1397 du code judiciaire.

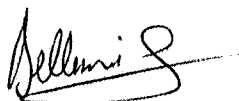
Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Michel VIDIC,
Cédric ANDRIES,
Giuseppina BELLOMI,

Juge président la chambre
Juge social à titre d'employeur
Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,

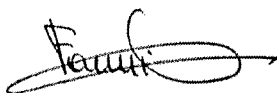


Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

Le **VENDREDI VINGT-DEUX JANVIER DEUX MILLE VINGT ET UN**

par Stéphanie BAR, Juge, présidant la chambre, désigné à cette fin par Monsieur le Président du Tribunal, conformément à l'article 782bis alinéa 2 du Code judiciaire, assisté de Carine FAUVILLE, Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code judiciaire.

Le Greffier,

Handwritten signature of Carine Fauville, the Greffier.

Le Président,

Handwritten signature of Stéphanie Bar, the President of the chamber.