



numéro de répertoire 2023/
date du Jugement <u>18/04/2023</u>
numéro de rôle R.G. : 22/ 1067/ A

☐ ne pas présenter à
l'Inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Neuvième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Madame A

Partie demanderesse au principal,
Partie défenderesse sur reconvention,

ayant comparu personnellement assistée de son conseil Maître

Contre :

LA SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS, (BCE: 0894.757.296), dont le siège est
établi rue des Haïsses, 60 à 4032 CHENEE

Partie défenderesse au principal,
Partie demanderesse sur reconvention,

ayant comme conseil Maître

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 6/04/2022 ;
- l'ordonnance prononcée sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire le 17/05/2022 ;
- les conclusions principales de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS reçues au greffe le 15/07/2022 ;
- les conclusions principales de Madame A reçues au greffe le 15/09/2022 ;
- les conclusions additionnelles de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS reçues au greffe le 15/11/2022 ;
- les conclusions de synthèse de Madame A reçues au greffe le 2/01/2023 ;
- les conclusions de synthèse de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS reçues au greffe le 10/02/2023 ;
- l'état de dépens ;
- le dossier de Madame A ;
- le dossier de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 21/03/2023.

I. LES FAITS

1.-

La SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS exploite une maison de repos sise à 4032 Chénée, Rue des Haïsses, 60 (Commission paritaire 330.01).

Elle héberge 98 résidents et occupe +/- 45 travailleurs équivalents temps-plein.

2.-

Le 27/12/1993, Madame A est entrée à son service dans le cadre d'un contrat de travail.

Elle a successivement œuvré en qualité d'aide-soignante puis d'infirmière.

A compter du 1/09/2013, Madame A a endossé la fonction de directrice.

3.-

Madame A explique s'être toujours investie dans ses fonctions et n'avoir jamais reçu le moindre avertissement.

Elle précise également « (...) [avoir] exercé ses fonctions avec compétence et notamment, dans le cadre de sa position de directrice, durant les temps difficiles traversés par la résidence durant la pandémie, mais aussi dans le cadre des conséquences liées aux intempéries répétées, avec des inondations de boue en mai 2018, nécessitant l'évacuation des résidents et la gestion de la rénovation du bâtiment durant une bonne année et ensuite, à nouveau les conséquences liées aux intempéries du mois de juillet 2021. » (Conclusions de synthèse de Madame A , p. 4).

4.-

Le 3/02/2022, Madame A est tombée en incapacité de travail, son certificat médical la couvrant jusqu'au 9/02/2022 inclus.

Le 10/02/2022, jour de sa reprise du travail, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS l'a convoquée à une réunion, réunion au cours de laquelle : « (...) [elle] a indiqué qu'elle souhaitait mettre fin à la convention de travail moyennant un préavis ; la raison pour laquelle [elle] a pris la décision de ce renvoi a aussi été communiquée à Madame A » (Conclusions de synthèse de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS, p. 3) (le Tribunal souligne).

Outre Madame A , 2 autres personnes participaient à cette réunion, à savoir Madame C , responsable des ressources humaines, et Madame D , responsable régionale.

La SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS précise, par ailleurs, que : « *Comme il est d'usage dans l'entreprise, [elle] a ensuite proposé une dispense de prestations.* » (Conclusions de synthèse de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS, p. 3), laquelle s'est matérialisée par la signature d'un document intitulé « *Accord par rapport à la dispense de prestations au cours du préavis* ».

Ce document est dactylographié et daté du 9/02/2022.

Il y est stipulé que (le Tribunal souligne) :

« Article 1

L'employeur a signifié à l'employé par voie postale et par lettre recommandée en date du 10/2/22 un délai de préavis qui démarre le 21/2/22 pour une durée de 21 mois + 27 semaines. Les deux parties conviennent expressément et de leur plein gré que l'employé est exempté de l'obligation d'effectuer les prestations de travail à partir du 11/2/22.

Article 2

Pendant la période restante du préavis, l'employeur est tenu à l'obligation de payer le salaire. Les versements mensuels du revenu net mensuel se font en même temps que les paiements mensuels des salaires des employés de la firme.

Article 3

Pendant la période de dispense de prestations au cours du préavis, conformément article 1, l'employé n'a pas droit à la rémunération des frais de transport pour le trajet domicile-travail, au remboursement des frais propres à l'employeur ou au paiement des chèques-repas.

Conformément au car-policy, la voiture peut encore être utiliser pendant 3 mois à partir de la date de début de la dispense de prestations donc jusqu'au 9/5/22.

Article 4

Les deux parties conviennent expressément qu'en cas de suspensions légales (par exemple maladie, congé de courte durée, etc.), la première suspension conventionnelle conformément à l'article 1 qui a commencé prévaut et aura la priorité. Cela signifie que le contrat de travail est et reste suspendu à compter de la date d'entrée en vigueur de l'exemption des prestations de travail selon l'article 1, en raison de l'application de l'article 1, et non pour une raison de nature ultérieure (par exemple maladie, congé court, congé annuel, etc.). Ceci implique que le délai du préavis, étant suspendu conformément article 1, ne peut être suspendu ou prolongé pour d'autres raisons, telles que p.e. maladie ou congé annuel. Par conséquent, ce délai de préavis prendra fin le 27/5/24.

Article 5

L'employé confirme avoir été informé(e) par rapport à l'obligation de s'inscrire en tant que chercheur d'emploi et ce endéans un mois de la date de début de cet accord.

Ainsi rédigé et convenu de bonne foi en double exemplaire à Chénée le 9/2/22.

Chacune des parties reconnaît, en signant le présent accord, en avoir reçu une copie signée par l'autre partie. »

Madame A a signé ce document « Pour accord ».

Dans ses conclusions de synthèse, elle précise avoir dû signer sur-le-champ, sans avoir eu le temps de réfléchir, ni de consulter, ni de se remettre de cette annonce brutale.

Les parties se rejoignent à tout le moins pour dire que ce document a été signé le jour-même.

Dans la foulée, Madame A a dû restituer l'ordinateur portable, les clés d'accès ainsi que le digipass qui lui avaient été confiés par la SA RESIDENCE L'AIR TEMPS.

5.-

Dans un courrier daté du 10/02/2022 émanant de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS et intitulé « *Cessation d'un contrat de travail avec délai de préavis* », l'on peut lire :

« *Madame,*

Nous vous informons notre décision de mettre un terme au contrat de travail que nous avons signé, en respectant un délai de préavis.

Le délai de préavis est 21 mois + 27 semaines et prendra cours le 21/02/2022. »

Les parties s'accordent pour dire que dans un premier temps, ce courrier a uniquement été remis de la main à la main à l'occasion de la réunion du 10/02/2022.

6.-

Le 11/02/2022, soit le lendemain, par courrier recommandé, Madame A a interpellé la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS :

« Suite à votre venue à la Résidence accompagnée de Madame D afin de m'annoncer votre décision de mettre un terme à notre collaboration, je me rends compte que dans une situation d'émotion très éprouvante et surtout très inattendue, sachant qu'à ce jour et depuis la prise de mon poste de direction e, 2013 (employée de la résidence depuis 1993), je n'ai jamais reçu d'avertissement.

Dans l'impossibilité d'émettre une décision réfléchie, j'ai signé sous la contrainte un document stipulant ma période de préavis avec dispense de prestation. Après réflexion, les conditions du préavis ne me conviennent pas. Je désirerais revoir les conditions avec vous.

Dans l'attente de vous lire (...) »

Suivant l'accusé de réception, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS a reçu ce courrier le 14/02/2022.

Le même jour, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS a envoyé le courrier intitulé « *Cessation d'un contrat de travail avec délai de préavis* » par recommandé – le cachet de la Poste faisant foi.

Madame A soutient cependant que ce courrier lui a été notifié par pli simple.

7.-

Le 2/03/2022, Madame A a adressé un E-mail à la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS (le Tribunal souligne) :

« Vous n'êtes pas sans savoir qu'il y a maintenant une dizaine de jours, j'ai été remerciée.

La venue de et pour m'annoncer la fin de notre collaboration m'a surpris et déstabilisée, néanmoins, même si nous ne changerons rien à la situation, j'aimerais tout de même m'exprimer à travers ce courriel, chose que je n'ai pas encore pu faire jusqu'à présent.

Depuis 28 ans, je faisais partie de la Résidence l'Air Du Temps, j'avoue avoir eu une baisse de régime ces derniers temps, 1 an et demi sur 28 années, une diminution de motivation, ceci dit, j'ai toujours essayé d'honorer au mieux mon travail, sachant que jamais je n'ai reçu un avertissement.

Je suis d'accord que j'avais des dossiers en retard comme beaucoup de mes ex-collègues. Il devenait de plus en plus difficile de gérer au jour le jour la charge de travail administrative.

Raison pour laquelle j'ai rencontré mes ex-collègues afin qu'ils puissent faire part de leurs difficultés et ressentis, malheureusement, je n'ai pu être présente, étant en maladie.

Il m'a été reproché, d'après certaines de mes collègues, que ma directrice régionale m'avait donné les coordonnées d'un candidat pour un poste d'adjoint à la direction depuis des mois pour lequel je n'avais pas pris le temps de le convoquer pour un rdv.

Je confirme que c'est FAUX, j'ai reçu la candidature par mail le jeudi 27/01 lors d'une réunion avec (j'ai gardé la preuve)

Le lundi et le mardi suivants, je me suis occupée des salaires, rapports reforecast, ... pas de chance pour moi, je suis tombée malade dès le mercredi 02/02/2022.

Quand j'ai repris le travail le jeudi 10/02, j'étais licenciée.

Pourquoi essayer de me mettre en défaut alors que ce n'est pas du tout les faits !

Aide-soignante, infirmière chef et directrice, voici les casquettes que j'ai assumées tout au long de ma carrière à L'Air Du Temps, ma dernière fonction je l'ai assumée au mieux, j'ai épaulé à plusieurs reprises ma collègue qui débutait, vous m'avez demandé de me rendre à plusieurs reprises à Béthanie afin de les aider dans une nouvelle organisation de travail.

Les travaux d'agrandissement ou nous avons dû (en famille) faire la réception des travaux, inondation ou là encore c'est avec l'aide de ma famille que nous avons passé la nuit à évacuer les résidents, suivi d'une année de rénovation du bâtiment ou j'ai dû le vivre sans aucun soutien du groupe.

Devoir se séparer de 2 hommes d'entretien (pensions) qui étaient des perles pour la résidence pour au final, les remplacer par une seule personne à 20h/semaine. Le budget ne permettant pas plus qu'un 0.53 etp.

Les inondations de juillet 2021, nous avons pu compter sur l'aide de qui avait du matériel pour encore éviter une catastrophe et pour sa présence toute la nuit à veiller pour que tout se passe au mieux alors que notre propre domicile était inondé.

La Covid, de nouveau j'ai pu compter sur l'aide de mes proches pour mettre en place des protections, fabriquer des écrans faciaux, plexis dans un couloir pour permettre aux résidents de voir leurs familles, vu que les approvisionnements ne suivaient pas, malgré cela, nous avons eu 13 décès de nos résidents, non seulement c'est une perte financière mais c'était aussi mes résidents, on ne s'en remet pas toujours rapidement,...

Dans toutes ces contraintes, j'ai quand même dû continuer à faire mon travail quotidiennement, inondations, travaux, covid et le réseau informatique ou téléphonique en panne, combien de fois j'ai dû rappeler les Informaticiens...

Combien de fois j'ai dû rentrer travailler de la maison, des journées de semaine, des soirées et des week-ends...

Aujourd'hui, vous arrêtez notre collaboration pour les raisons suivantes et suite à une rencontre avec une partie de l'équipe, et :

Ce qu'il en ressort, le personnel ne me fait plus confiance, pas assez présente, pas de soutien de ma part... Comment assurer quand il est impossible de voir le bout du travail demandé.

Ce que je trouve discriminatoire, je n'ai même pas pu me défendre vu qu'aucune des deux ne m'ont fait part des dires des plaignant(e)s.

Le but n'était pas de savoir qui avait dit "quoi", c'est tout à fait légitime de respecter la confidentialité.

Je sais que certaines des collaboratrices de RAT ne m'appréciaient pas, mon rôle n'était pas d'être leur copine ..

Je reste persuadée que ces plaintes ont été motivées par certaines déléguées syndicales.

Une soignante a fait courir le bruit que durant les inondations de Juillet 2021, alors que sa maison avait été inondée également, je l'aurais obligé à venir travailler en lui stipulant qu'elle n'avait qu'à mettre ses bottes afin de venir travailler !

C'est à nouveau faux, je vous invite à prendre contact avec , elle était à côté de moi lorsque j'étais au téléphone avec la soignante qui me demandait des conseils pour atteindre la résidence.

Soi-disant que je ne disais pas "bonjour " au personnel ... à nouveau c'est FAUX.

pourquoi l'équipe a été écoutée ? Il ne m'a jamais été proposé d'être entendue, cela aurait été légitime et correct !

Si j'étais si désagréable avec l'équipe ? Pourquoi ai-je reçu autant de marques de sympathie, tristesse et dégoût du fonctionnement KORIAN soit par message écrits ou orales suite à mon licenciement. Une question qui résonne sans cesse dans ma tête, lorsque m'a demandé où je me voyais dans le futur ... ma réponse a été : à RAT avec un soutien administratif... Quel est le but de cette question, vu que la décision de licenciement était décidée.

Par contre, il m'a été reproché que je n'avais pas encore distribué les cadeaux Korian 2021. A juste titre, j'étais en effet très en retard, pas très fière, par contre, je ne voulais pas les distribuer dans les couloirs, nous en avons discuté avec ou j'attendais le bon moment suite à la crise sanitaire, par contre, il a été organisé en 2021, un repas en soirée avec l'équipe (food truck) dans le restaurant de la RS en dehors de la date décidée par KORIAN mais évidemment, les choses positives ne sont pas relevées. Soi-disant que le dernier cadeau de fin d'année reçu par RAT était un chèque cadeau de Paris XL, en effet en 2019 par contre en 2020 c'était un chèque cadeau SODEXO.. De nouveau, je me rends compte que les paroles de certains membres du personnel ont été entendues mais je n'ai pas pu me défendre !

Je suis allée récupérer mes effets personnels ce mardi 01/03/2022 après 28 ans dans cet établissement, il était obligatoire que soit présente lors de mon passage (dixit mes collègues). Suis-je considérée comme une voleuse ? Je l'ai vraiment très mal vécu et trouvé cette situation humiliante (...) ».

Le 8/03/2022, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS a adressé l'E-mail suivant à Madame A :

« Voici la proposition pour la fonction de : RH et administration, ...

- Tâches d'administration RH, INAMI, factures résidents, administration, ...
- Pour HR Admin fait partie de HRTEAM local fonctionnellement et est soutenu par HRTEAM.

- Rapporte hiérarchiquement à ODIR
- Les ODIRS décident où, quand et sur quelles tâches la personne sera déployée
- RH doit être informées de la maison dans laquelle cette personne sera déployée et pour quelles tâches RH
- Fonctionne selon les procédures RH - lorsque la matière RH est traitée
- Situation de crise = Equipe RH => toujours après contact via Nicole

N+1 =

Evaluation des tâches RH : - finance :

1^{ère} évaluation : après 6 mois

2^{ème} évaluation : après 1 an

Si tout va bien on peut envisager de retirer le préavis

Conditions

- Salaire : 4250 brut
- Plus de voiture, ni carte essence
- Abonnement social
- Indemnité/km pour emploi propre voiture
- 50 euro frais net pour télétravail 1j/semaine

Dites moi ce que tu en penses ? ».

8.-

Par courrier du 16/03/2022 envoyé par recommandé le 17/03/2022, un conseil s'est manifesté pour Madame A

« (...) Ce 09/02/2022, sans préavis, Madame C et Madame D pour compte de l'employeur, se présentent à elle pour lui annoncer qu'elle serait licenciée et lui font signer, immédiatement, sans qu'elle ait le temps ni de réfléchir, ni de consulter, ni de se remettre de cette annonce brutale, un document daté du même jour, préparé à l'avance, par lequel elle marquerait prétendument son accord sur une dispense de prestations de son préavis avec un étalement de l'indemnité sur toute la durée d'un préavis légal de 21 mois et 27 semaines !

Vous lui faites savoir également qu'elle doit s'inscrire comme demandeur d'emploi.

Il est stipulé, de manière illégale, que la durée du préavis ne sera pas suspendu pendant les causes pourtant légales de suspension comme par exemple les congés et les éventuelles périodes de maladie !

Vous lui annoncez également qu'elle doit restituer le véhicule de société après trois mois et qu'elle ne percevra plus de titres repas, etc..

3. Ma cliente, remise du choc de cette décision tout à fait inattendue, vous a immédiatement adressé un courrier en date du 11/02/2022, courrier manuscrit car vous lui avez, sur le champ repris son ordinateur portable, par lequel elle vous fait part de son désaccord et qu'elle a été amenée à signer ce document sans avoir la possibilité de réfléchir et sous la contrainte.

Vous n'y avez réservé aucune suite.

Manifestement, non seulement ce document est nul pour vice de consentement dans le chef de ma cliente, mais il est aussi contraire aux dispositions impératives de la loi relative au contrat de travail en ce que vous avez contraint ma cliente à renoncer à des droits prévus par la loi alors que le préavis n'a même pas encore été formellement notifié puisqu'il ne le sera qu'en date du 10/02/2022, soit postérieurement à ce prétendu accord.

Vous avez donc, Indiscutablement, notifié à ma cliente un congé, soit votre décision de mettre fin au contrat de travail, sans lui notifier un préavis conforme aux dispositions impératives de la loi.

De surcroît, ce que vous lui avez imposé, unilatéralement, constitue autant d'actes équivalents à rupture en ce qu'il y a modification unilatérale d'éléments essentiels du contrat de travail.

Le contrat de travail est donc rompu par votre fait (...) ».

Dans ce courrier, le conseil de Madame A demandait également à connaître les motifs du licenciement de sa cliente en application de la CCT n° 109.

9.-

Par requête du 6/04/2022, à défaut d'avoir reçu une suite utile au courrier de son conseil, Madame A a diligenté la présente procédure.

Par E-mail du 7/04/2022, le conseil de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS a signalé son intervention et contesté de façon formelle le courrier du conseil de Madame A du 16/03/2022.

Par la suite, les conseils des parties ont échangé plusieurs courriers officiels, sans que cela ne leur permette de réconcilier la position respective de leurs clientes.

10.-

Par courrier du 3/05/2022, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS a notifié à Madame A les motifs qui, selon elle, justifiaient le licenciement :

« Nous nous référons à la lettre recommandée de votre conseil du 16.03.2022, dans laquelle vous avez demandé de connaître les motifs concrets de votre licenciement moyennant un préavis et dispense de prestations.

Bien que vous connaissez bien les raisons de la fin de votre contrat de travail, qui vous sont expliquées lors de la signature de la convention par rapport à la dispense de prestations au cours du préavis et auxquelles vous avez répondu par e-mail du 02.03.2022, nous répétons que nous avons décidé de mettre fin au contrat de travail à cause des manquements de travail persistants dans votre fonction de directrice.

Nous avons dû constater que depuis plusieurs mois il y avait un abandon total dans vos tâches de directrice et un manquement total de dévouement, entre autres

- *vous ne donniez plus de support à vos équipes, ils avaient peur de vous voir arriver et se savoir de quelle humeur vous étiez, vous n'étiez plus disponible ni à l'écoute ;*
- *il n'y avait plus de suivi sur le terrain et de la gestion quotidienne de votre part (suivi des katz alors que vous avez déjà eu un contrôle kappa catastrophique en 2018 - voy. en annexe pour un avertissement par e-mail du 24.01.2022 de D.)*
- *Familles des résidents et même certains résidents ne vous connaissaient pas;*
- *plusieurs membres du personnel ont fait appel à Mensura fin 2021 pour une plainte collective car n'en pouvaient plus, à cause de manque de respect, de reconnaissance, doivent se débrouiller seuls quand il y a un problème car vous ne répondez pas.*
Dans ce cadre nous avons également reçu une lettre anonyme (voy. en annexe).
- *il y avait globalement une grosse désorganisation sur le terrain, l'organisation n'avait plus été revue depuis un certain temps; plus de suivi dans les entretiens techniques (remarque ascenseur pas suivi, jardin pas entretenu...), manque de matériel (commandes pas faites), etc..*

La situation était intenable pour nous. Nous avons dû mettre fin à votre contrat de travail dans l'intérêt de la bonne opération de la maison de repos et la bien-être de ses résidents. ».

II. OBJET DES DEMANDES

11.-

La demande de Madame A tend à entendre :

- condamner la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS au paiement des montants provisionnels suivants :
 - 177.830,03 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
 - 25.619,58 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
 - 62,50 € à titre de prime de fin d'année pro rata temporis,
 - 78,85 € à titre de prime d'attractivité pro rata temporis,
 - 125,00 € à titre de bonus pro rata temporis,
 - un euro à titre d'arriérés de rémunération du pécule de vacances, un euro à titre d'écochèques,
 - les intérêts moratoires au taux légal sur les montants bruts depuis le 10 février 2022,
- condamner la RESIDENCE L'AIR DU TEMPS à la délivrance des documents habituels de fin de contrat, comptes de sortie, C4, attestation d'occupation, attestation de vacances et décompte annuel sous peine d'une astreinte de 25,00 € par document manquant et par jour de retard délivrance,
- condamner la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS aux dépens, soit l'indemnité de procédure de base de 7.500,00 € (montant indexé et de base pour une action entre 100.000,00 € et 250.000,00 €) et la somme de 22,00 € au titre de mise au rôle.
- déclarer l'action reconventionnelle non fondée,
- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir sans possibilité de cantonnement.

12.-

La SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS postule, quant à elle, de déclarer les demandes de Madame A recevables mais non-fondées.

Indemnité de rupture :

De dire pour droit que Madame A a rompu le contrat de travail en date du 16/03/2022 et qu'elle est dès lors redevable d'une indemnité de préavis correspondant à 4,5 mois ce qui revient à € 1 provisionnel à majorer des intérêts au taux légal à partir du 16/03/2022 jusqu'au jour du paiement complet.

De condamner Madame A au paiement d'une indemnité chiffrée à € 1 provisionnel pour l'usage illicite de la voiture entre 16/03/2022 et 17/05/2022 et de condamner Madame A à rembourser les paiements faits par la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS à partir du 16/03/2022, chiffrés à € 1 provisionnel.

En ordre infiniment subsidiaire, si le Tribunal déclare la demande de Madame A concernant la rupture du contrat par la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS en date du 10/02/2022 fondée, de condamner Madame A au remboursement du salaire pour la période ci-après qu'elle a encore reçu pour les mois de février et mars 2022, pour un montant total brut de € 7.680,25, à majorer des Intérêts au taux légal à partir du 10/02/2022 jusqu'au jour du paiement complet.

Dans cette hypothèse, de condamner Madame A également au paiement d'une indemnité chiffrée à € 1 provisionnel pour l'usage illicite de la voiture entre 10/02/2022 et 17/05/2022.

Prime de fin d'année :

Attendu le fait que Madame A a terminé le contrat de travail le 16/03/2022, elle n'a pas droit à une prime de fin d'année. De dire pour droit que cette demande est non fondée.

Licenciement manifestement déraisonnable :

De dire pour droit que le licenciement auquel a procédé la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS n'est manifestement pas déraisonnable. De débouter Madame A de sa demande comme étant non-fondée.

En ordre infiniment subsidiaire, de réduire la demande jusqu'à maximum 3 semaines de salaire.

De la sorte, condamner Madame A aux dépens de la procédure, y compris l'indemnité de la procédure, liquidés dans le chef de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS à 7.500 €.

III. RECEVABILITE

13.-

La procédure est recevable, Madame A ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

Il en est de même des demandes formulées par la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS.

IV. DISCUSSION

AUTEUR ET DATE DE LA RUPTURE

Thèse des parties

14.-

Les parties s'opposent :

- quant à la date de la rupture du contrat de travail avec effet immédiat,
- quant à l'identité de l'auteur cette rupture.

Ainsi, Madame A soutient que :

- le document intitulé « *Accord par rapport à la dispense de prestations au cours du préavis* » est nul étant donné que 1) il lui a été imposé à un moment où elle était toujours dans le cadre du lien de subordination et 2) son objet est illicite,
- le préavis notifié par courrier daté du 10/02/2022 est nul, n'ayant pas été envoyé par courrier recommandé,
- la rupture du contrat de travail avec effet immédiat est intervenue le 10/02/2022, date à laquelle la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS a cessé de lui fournir du travail et a exigé la restitution des outils de travail,
- cette rupture est intervenue à l'initiative de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS.

15.-

Pour sa part, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS soutient que :

- le document intitulé « *Accord par rapport à la dispense de prestations au cours du préavis* » est valable, n'étant pas entaché par un quelconque vice de consentement,
- à supposer qu'il ne le soit pas, le préavis a été valablement notifié par courrier daté du 10/02/2022 envoyé par recommandé du 14/02/2022,
- la rupture du contrat de travail avec effet immédiat est intervenue le 16/03/2022,
- cette rupture est intervenue à l'initiative de Madame A par l'entremise de son conseil.

Position du Tribunal

(1) Validité de la convention de dispense de prestation du préavis

16.-

Le droit du contrat de travail est impératif, avec pour conséquence qu'il est interdit aux travailleurs de renoncer par avance à ses droits. La nature impérative d'une disposition légale s'oppose en effet à tout abandon qui vise un droit futur ; aussi longtemps que subsiste la raison d'être d'une disposition protectrice prévue en faveur du travailleur, il ne peut y renoncer (Cass., 7/12/1992, *Chron. D.S.*, 1993, 224).

En application de la loi du 3/07/1978, seuls trois modes spécifiques de rupture unilatérale d'un contrat de travail sont admis :

- la rupture avec effet immédiat pour motif grave (article 35 de la loi),
- la rupture avec effet différé moyennant la prestation d'un préavis (article 37),
- la rupture avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis (article 39).

La rupture unilatérale avec effet différé et dispense de prestation n'est pas un mode de rupture prévu par la loi.

L'article 37/12 de la loi du 3/07/1978 est la seule disposition légale qui existe en la matière et il vise uniquement la situation où l'employeur, de commun accord avec le travailleur, dispense celui-ci d'effectuer des prestations après que la rupture unilatérale moyennant la prestation d'un préavis soit intervenue :

« Lorsque l'employeur, de commun accord avec le travailleur, dispense celui-ci d'effectuer des prestations de travail pendant le délai de préavis, l'employeur est tenu d'informer le travailleur par écrit du fait que, dans le mois qui suit la dispense de prestations, celui-ci doit s'inscrire auprès du service régional de l'emploi de la région où il est domicilié. ».

En cette matière, il a été jugé que (Cour trav. Liège, 20/06/2022, R.G. 20/558/A, disponible sur www.terralaboris.be) :

« La dispense de prestations durant un préavis décidée unilatéralement par l'employeur pose ainsi et notamment particulièrement problème au regard de l'obligation légale qui incombe à l'employeur de fournir du travail à son travailleur en vertu de l'article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Une telle dispense unilatérale de prestations peut en effet constituer une cause de rupture du contrat et, partant, entraîner la débiteur immédiate d'une indemnité de rupture et ce, par application de la théorie de l'acte équipollent à rupture.

21. Cette rupture n'interviendra cependant effectivement que pour autant que le travailleur s'en prévale. Le travailleur peut en effet renoncer à invoquer la rupture du contrat et donc accepter la dispense de prestations décidée par l'employeur, « auquel cas le contrat se poursuit jusqu'à ce qu'il cesse autrement », notamment par l'échéance du préavis.

22. Toute autre est par ailleurs l'hypothèse d'une dispense conventionnelle de prestations décidée de commun accord entre les parties après la notification du préavis : « La dispense de prestations présente ici un caractère bilatéral ou conventionnel et ne peut donc pas être considérée comme un acte équipollent à rupture.

Aucune disposition légale n'empêche cette convention particulière qui, régulièrement formée, va tenir lieu de loi aux parties (application de l'art. 1134 C. civ.) et s'imposera également aux tiers.

Dans semblable hypothèse, le contrat continue d'exister (bien qu'il n'y ait plus de prestations de travail) et ce, jusqu'au terme du délai de préavis notifié ».

Il résulte de ce « maintien d'une réalité contractuelle », que « le contrat de travail et certaines obligations contractuelles spécifiques subsistent intégralement durant la dispense de prestations ».

Le Tribunal fait sienne cette jurisprudence.

Ses enseignements peuvent se résumer comme suit :

- l'employeur et le travailleur peuvent décider de commun accord que le premier dispense le second d'effectuer des prestations de travail pendant le délai de préavis,
- la validité de cet accord est néanmoins subordonnée au fait que le droit au préavis soit déjà né au moment où ledit accord est conclu ou, en d'autres termes, au fait que ledit accord intervienne après la notification de la rupture du contrat moyennant la prestation du préavis.

17.-

En l'espèce, il incombe donc au Tribunal d'établir de façon précise la chronologie des faits qui se sont déroulés le 10/02/2022.

Pour fonder sa conviction, le Tribunal retient :

- 1) les déclarations de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS qui indique que : « *En date du 10/02/2022, les parties se sont réunies et la concluyente a indiqué qu'elle souhaitait mettre fin à la convention moyennant un préavis; la raison pour laquelle la concluyente a pris la décision de ce renvoi a aussi été communiquée à Madame A. Comme il est d'usage, la concluyente a ensuite proposé une dispense de prestations.* » (le Tribunal souligne) (Conclusions de synthèse de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS, p. 3). Or, le simple fait pour la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS d'informer Madame A de son souhait de la licencier ne se confond évidemment pas avec la notification du licenciement en tant que telle,
- 2) les déclarations de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS qui indique que : « *La concluyente n'a nullement pratiqué un licenciement en date du 10/02/2022. Elle a seulement eu une discussion avec Madame A dans laquelle elle a annoncé qu'il serait mis fin à sa convention au moyen d'un délai de résiliation et ceci afin d'éviter que Madame A ne soit surprise par la réception d'un courrier recommandé.* » (Conclusions de synthèse de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS, p. 15),
- 3) le caractère inexact de la mention de l'accord selon laquelle la rupture a été signifiée par voie postale et par lettre recommandée en date du 10/02/2022, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS admettant elle-même que ladite lettre n'a en réalité été envoyée que le 14/02/2022 (Conclusions de synthèse de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS, p. 4),
- 4) l'absence d'autres éléments qui permettraient de prouver que la notification du licenciement a précédé la signature du document intitulé « *Accord par rapport à la dispense de prestations au cours du préavis* »,

- 5) le fait que le document intitulé « *Accord par rapport à la dispense de prestations au cours du préavis* » est daté du 9/02/2022, soit la veille de la date à laquelle les parties conviennent qu'il a été signé.

Partant, le Tribunal estime devoir retenir que la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS a :

- 1) dans un premier temps, informé Madame A de son souhait de la licencier moyennant la prestation d'un préavis,
- 2) dans un deuxième temps, soumis à sa signature le document intitulé « *Accord par rapport à la dispense de prestations au cours du préavis* »,
- 3) dans un troisième temps, remis à Madame A de la main à la main une lettre de licenciement moyennant la prestation d'un préavis datée du 10/02/2022, rendant la décision de licenciement effective, ce qu'elle confirme lorsqu'elle déclare « *La concluante a remis ensuite la lettre de résiliation à Madame A* » (voir ses conclusions de synthèse, p. 4).

Il résulte de ce qui précède qu'au moment où Madame A a signé le document intitulé « *Accord par rapport à la dispense de prestations au cours du préavis* » son contrat de travail n'était pas encore rompu et par voie de conséquence, son droit au préavis n'était pas né.

Elle n'a donc valablement pas pu y renoncer, ce qui est d'autant plus vrai que ce préavis notifié de la main à la main était nul (cfr infra).

18.-

Surabondamment, il apparaît que l'une des raisons déterminantes de la conclusion du document intitulé « *Accord par rapport à la dispense de prestations au cours du préavis* » est de faire obstacle à l'application de l'article 34 de l'AR du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27/06/1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs - disposition d'ordre public fixant les dates auxquelles le paiement des cotisations de sécurité sociale par l'employeur en faveur de l'ONSS doit intervenir.

Le Tribunal constate, par ailleurs, que la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS est muette quant à l'argument développé par Madame A selon lequel ledit accord permettait également d'assurer de manière purement formelle et fictive un prétendu encadrement en termes d'heures d'infirmières avec octroi d'une subvention à charge de l'AVIQ. La cause de l'accord étant, à tout le moins en partie, illicite, il est nul et est censé n'avoir jamais existé.

19.-

Pour cette raison également, il y a lieu de ne pas tenir compte du document intitulé « *Accord par rapport à la dispense de prestations au cours du préavis* » et de rétablir les parties dans l'état dans lequel elles se trouvaient avant sa conclusion, sans qu'il faille analyser si cet accord est, par ailleurs, entaché par un vice de consentement.

(2) Conséquences de la nullité de la convention de dispense de prestation du préavis

20.-

L'article 37 de la loi du 3/07/1978 dispose que :

« Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis (...)

Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge. ».

Le préavis peut être défini comme l'acte par lequel une partie communique de manière préalable à l'autre la date à laquelle le contrat doit prendre fin tandis que le congé peut être défini comme la manifestation de la volonté de rompre le contrat (voir en ce sens Cass., 23/03/1981, *Pas.*, 1981, I, p. 787).

La nullité du préavis n'affecte toutefois pas la validité du congé qui, quant à lui, n'est soumis à aucune forme déterminée (Cass., 4/03/2019, R.G. S.18.0047.N, *Chr.D.S.*, 2021, p. 437 ; Cass., 25/04/2005, R.G. R.G. S.03.0101.N, www.juportal.be).

Il en résulte que la notification d'un congé moyennant un préavis nul entraîne en principe la rupture immédiate du contrat de travail.

L'attitude adoptée par l'employeur et le travailleur postérieurement à la notification d'un préavis irrégulier par laquelle ils donnent à penser que le congé n'est pas immédiat permet au juge de considérer après un délai raisonnable, qu'ils ont renoncé à leur droit de se prévaloir du congé immédiat.

Le contrat subsiste jusqu'à ce qu'il y soit mis fin autrement, il appartient à la partie à laquelle un congé immédiat a été donné par un préavis nul d'invoquer ou non la résiliation immédiate du contrat. La renonciation à l'invocation du congé immédiat n'implique pas qu'il soit renoncé à la nullité absolue du préavis ou au droit d'invoquer celle-ci (Cass., 28/01/2008, R.G. n° S.07.0097.N, www.juportal.be).

Dès le moment où le travailleur est licencié, il peut conclure un accord sur les modalités de congé, notamment convenir que le contrat de travail continuera à être exécuté jusqu'à une date déterminée (Cass., 14/12/1992, R.G. n° 8077, www.juridat.be).

21.-

En l'espèce, le 10/02/2022, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS a :

- remis à Madame A de la main à la main une lettre de licenciement moyennant la prestation d'un préavis,

- exigé que celle-ci restitue l'ensemble des outils de travail mis à sa disposition pour exécuter le contrat de travail, à l'exception du véhicule de société,
- annoncé à l'équipe que le contrat de travail de Madame A était rompu, ce qui résulte des attestations manuscrites établies conformément au prescrit du Code judiciaire déposées par l'intéressée :

Madame E : « (...) atteste que Mesdames C, D m'ont annoncé avant la réunion d'équipe du 10/02/2022 qu'elles ont mis un terme à leur collaboration avec Madame A »

Madame G : « (...) atteste que le jour de la réunion d'équipe le 10/02/2022 Mesdames C et D nous ont annoncé qu'elles mettaient un terme à la collaboration avec Madame A »

Madame N : « (...) atteste que lors de la réunion du 10/02/2022 nous avons été informé par Mesdames C et D qu'elles mettaient un terme à leur collaboration avec Madame A »

Madame C. : « (...) atteste avoir reçu l'information par mes collègues que Mesdames C et D qu'elles ont mis un terme à la collaboration avec Madame A »

Ce faisant, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS a, contrairement à ce qu'elle soutient, rompu sans équivoque possible le contrat de travail de Madame A à la date du 10/02/2022.

Au surplus, le Tribunal constate également qu'attestent également d'une rupture à la date du 10/02/2022 :

- le fait que plus aucune prestation n'a ensuite été confiée à Madame A
- le courrier recommandé du 11/02/2022 de Madame A dans lequel elle indiquait que « Suite à votre venue à la Résidence accompagnée de Madame C afin de m'annoncer votre décision de mettre un terme à notre collaboration (...) », courrier qui n'a jamais été contredit.

22.-

Par ailleurs, il y lieu de constater que le préavis notifié le 10/02/2022 est nul dans la mesure où il a été remis de la main à la main, ce que la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS reconnaît elle-même : « Il est correct que La manière dont ce préavis a été portée à la connaissance de Mme A n'est évidemment pas valable étant donné que ce n'est pas l'une des possibilités préconisées par la loi relative aux contrats de travail. » (Conclusions de synthèse de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS, p. 15).

Le courrier recommandé ne permet, quant à lui, pas de régulariser *a posteriori* la première notification du préavis qui était nul :

- n'étant pas concomitant au congé,
- mais étant intervenu 4 jours plus tard.

23.-

Il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu de considérer que le contrat de travail de Madame A a été rompu avec effet immédiat sans motif grave le 10/02/2022 par la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS.

L'INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE PRÉAVIS**24.-**

La SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS est redevable à Madame A d'une indemnité compensatoire de préavis.

A cet égard, la loi du 3/07/1978 dispose que :

Article 37/2

« § 1^{er} Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à : (...)

- quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.*

A partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.

Article 39

« § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service. ».

L'article 39 est une disposition impérative à laquelle il ne peut être dérogé au préjudice du travailleur avant la fin du contrat de travail. Pour fixer la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congé, il faut, lorsque le travailleur le demande, prendre en compte la valeur réelle des avantages en nature, nonobstant l'application de l'article 6 de la loi du 12 avril 1965 (Cass., 29/01/1996, *Bull.*, 1996, 147).

La valeur réelle de l'avantage en nature correspond aux frais que le travailleur devrait réellement supporter pour acquérir le même avantage. Le juge appelé à procéder à l'évaluation d'un avantage en nature dont la valeur réelle ne peut être déterminée avec précision est tenu d'en apprécier au mieux la valeur réelle à la lumière des éléments

concrets de la cause susceptibles d'influer sur cette évaluation (Cass., 26/09/2005, *Pas.*, 2005, 1745).

Concrètement, cela implique que, en principe, il ne peut être tenu compte de la valeur convenue entre les parties, de l'évaluation en droit fiscal, du coût pour l'employeur, de la valeur habituelle normale ou de la valeur équitable ou forfaitaire.

25.-

En l'espèce, Madame A pouvait prétendre à un préavis de 21 mois et 27 semaines, durée sur laquelle les parties s'accordent, et, par conséquent, à une indemnité compensatoire de préavis équivalente.

Elle chiffre celle-ci à un montant de 177.830,03 € brut qu'elle calcule comme suit :

rémunération fixe : 4.598,85 € x 12,92	59.417,14 €
bonus	1.500,00 €
voiture de société : 750,00 € x 12	9.000,00 €
téléphone : 25,00 € x 12	300,00 €
ordinateur portable : 25,00 € x 12	300,00 €
assurance groupe	3.158,88 €
assurance hospitalisation	1,00 €
prime de fin d'année	750,00 €
prime d'attractivité	946,28 €
chèques-repas : 4,08 € x 21 x 11	942,48 €
éco-chèques	250,00 €
prétendus frais : 150,00 € x 12	1.800,00 €
	78.365,78 €
78.365,78 €/12 x 21 mois	137.140,11 €
78.365,78 €/52 x 27 semaines	40.689,92 €
TOTAL	177.830,03 €

26.-

La SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS conteste uniquement les éléments de rémunération suivants :

- l'avantage en nature véhicule de société qu'elle chiffre à 248,75 €, maximum à 350,00 €,
- l'avantage en nature téléphone qu'elle chiffre à 4,00 €,
- l'avantage en nature ordinateur portable qu'elle estime inexistant « vu l'accès limité »,

- les frais forfaitaires qu'elle considère comme correspondant à des frais réellement exposés par Madame A pour le compte de l'employeur dans le cadre de ses fonctions de directrice,
- le bonus de 1.500,00 €.

27.-

Pour sa part, le Tribunal constate que :

- concernant l'avantage en nature véhicule de société

L'article 4.6 du contrat de travail de Madame A stipule qu'elle bénéficie, au 1/09/2013, d'une voiture de société pour un montant de 562,00 €, ce qui donne une indication sur son standing.

En tant que directrice d'une maison de repos, l'essentiel des déplacements qu'elle effectuait au moyen de ce véhicule était privé et non professionnel.

Madame A n'était redevable d'aucune contrepartie financière, l'avantage en nature fiscal étant ajouté sur ses fiches de paie et ensuite déduit (code 3091).

Dans ces conditions, chiffrer l'avantage en nature du véhicule de société à concurrence d'un montant de 750,00 € paraît justifié.

- concernant l'avantage en nature téléphone

Il n'est pas contesté que Madame A pouvait utiliser son téléphone portable à des fins privées.

A nouveau, Madame A n'était redevable d'aucune contrepartie financière, l'avantage en nature fiscal étant ajouté sur ses fiches de paie et ensuite déduit (code 1624).

Le montant de 25,00 € retenu par cette dernière paraît néanmoins excessif.

Le Tribunal le limite à 15,00 €.

- concernant l'avantage en nature ordinateur portable

L'utilisation à des fins privées par Madame A de l'ordinateur portable peut être déduite de l'existence d'un avantage en nature internet fixe ou mobile qui apparaît sur les fiches de paie.

Une fois encore, Madame A n'était redevable d'aucune contrepartie financière, l'avantage en nature fiscal étant ajouté sur ses fiches de paie et ensuite déduit (code 1626).

Le montant qu'elle propose, soit 25,00 €, paraît tout à fait justifié au vu du coût d'un abonnement Internet, de la valeur d'un ordinateur portable et de l'amortissement lié à son utilisation.

- concernant les frais forfaitaires

Aucune convention stipulant à quel type de dépenses correspondaient ces frais forfaitaires n'est produite.

De l'avis du Tribunal, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS ne peut pas se borner à invoquer la qualité de directrice de Madame A pour s'exonérer de la preuve du caractère réel de ces frais.

Dans le cadre d'une réouverture des débats, il y a lieu de lui permettre de donner de plus amples explications à cet égard.

- concernant le bonus de 1.500,00 €

Le bonus de 1.500,00 € ayant été payé dans les 12 mois précédant la rupture du contrat de travail, il y a lieu de l'intégrer dans le calcul de la rémunération de base en application de l'article 39 §1^{er} paragraphe 3 de la loi du 3/07/1978.

28.-

Il résulte de ce qui précède que le Tribunal fixe à titre provisionnel la rémunération de base de Madame A à 76.445,78 € se calculant comme suit :

rémunération fixe : 4.598,85 € x 12,92	59.417,14 €
bonus	1.500,00 €
viture de société : 750,00 € x 12	9.000,00 €
téléphone : 15,00 € x 12	180,00 €
ordinateur portable : 25,00 € x 12	300,00 €
assurance groupe	3.158,88 €
assurance hospitalisation	1,00 €
prime de fin d'année	750,00 €
prime d'attractivité	946,28 €
chèques-repas : 4,08 € x 21 x 11	942,48 €
éco-chèques	250,00 €

	76.445,78 €
76.445,78 €/12 x 21 mois	133.780,15 €
76.445,78 €/52 x 27 semaines	39.693,00 €
TOTAL	173.473,15 €

29.-

Par ailleurs, à titre infiniment subsidiaire, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS demande à ce que Madame A soit condamnée à lui rembourser le salaire pour le mois de février à partir du 10/02/2022, soit 2.989,32 € brut, et pour le mois de mars 2022, soit 4.690,93 €.

Elle indique que cette indemnisation peut être compensée avec l'indemnisation à payer au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Le contrat de Madame A ayant été rompu le 10/02/2022, le Tribunal constate effectivement que les montants dont question doivent venir en déduction de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle elle peut prétendre.

Par voie de conséquence, Madame A a, par ailleurs, continué à utiliser le véhicule jusqu'au 9/05/2022 sans justification.

La SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS postule sa condamnation à lui payer un montant chiffré à 1,00 € provisionnel.

Le Tribunal estime, quant à lui, qu'il y a lieu de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis la valorisation de l'avantage en nature véhicule de société pour la période du 10/02/2022 au 9/05/2022.

Sur base des considérations qui précèdent, il y a lieu d'inviter les parties à effectuer un nouveau calcul de l'indemnité compensatoire.

Le Tribunal condamne néanmoins d'ores et déjà la SA LA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS à payer à Madame A un montant provisionnel de 160.000,00 € brut, montant à majorer des intérêts à compter du 10/02/2022 – date du licenciement.

L'INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE

En droit

30.-

La convention collective de travail n° 109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

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

Le commentaire de cet article, rédigé par les partenaires sociaux, précise encore :

« 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 rétablissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager. Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Le rapport précédant la CCT n° 109 mentionne encore :

« La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée. »

Le Tribunal exerce dès lors un contrôle marginal. Le droit de licencier n'étant pas absolu, il ne peut être exercé de manière imprudente, disproportionnée ou déraisonnable.

31.-

Le Tribunal doit ainsi vérifier :

- 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.

Dans ce cadre, le Tribunal doit examiner (Voyez notamment Trib. trav. Hainaut, 18 septembre 2018, R.G. 17/775/A, disponible sur le site www.terralaboris.be. Dans le même sens, voyez également Trib. trav. Liège, 21 mars 2016 R.G. n°14/1188/A, inédit) :

- l'exactitude des motifs invoqués ;
 - si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;
- si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

La doctrine déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non seulement illégal mais aussi déraisonnable (V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, *Ors.*, 2019/10, pp. 14, 15 et 24). De la même

manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable (Ibidem, p. 20).

La C.C.T. n° 109 organise par ailleurs un mécanisme probatoire particulier, son article 10 disposant, à cet égard, que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *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 »*

Position des parties

32 .-

Par courrier recommandé de son conseil du 16/03/2022, Madame A a demandé à connaître les motifs justifiant, selon la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS, son licenciement.

Par courrier recommandé du 3/05/2022, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS a communiqué à l'intéressée lesdits motifs.

En application de l'article 10 de la CCT n° 109, chacune des parties a donc la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

33.-

Madame A soutient que :

- la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS ne prouve pas la réalité des manquements qu'elle lui impute, en particulier le document émanant de Happy Team n'est pas probant,
- elle n'était pas responsable des conditions de travail compliquées auxquelles elle a été soumise en raison de la pandémie et des sinistres à répétition,
- les griefs énoncés sont vagues et non circonstanciés,
- l'offre formulée le 8/03/2022 par la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS d'occuper une nouvelle fonction, à savoir une fonction de RH et Administration générale,
- de nombreuses réactions reçues spontanément après son licenciement démentent qu'elle n'aurait pas assuré de soutien auprès des membres de son personnel.

34.-

La SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS prétend, quant à elle, que depuis plusieurs mois, elle

a constaté un abandon total de Madame A de ses tâches de directrice et un manque total de dévouement, entre autres :

- elle ne donnait plus de support à ses équipes, qui avaient peur de la voir arriver et de savoir de quelle humeur elle était ; elle n'était plus disponible, ni à l'écoute,
- il n'y avait plus de suivi sur le terrain, ni de gestion quotidienne,
- les familles des résidents et même certains résidents ne la connaissaient pas,
- plusieurs membres du personnel ont fait appel à Mensura fin 2021,
- il y avait globalement une grosse désorganisation sur le terrain, l'organisation n'avait plus été revue depuis un certain temps ; plus de suivi dans les entretiens techniques (remarque ascenseur pas suivi, jardin pas entretenu...), manque de matériel (commandes pas faites), etc.

Position du Tribunal

35.-

Tout d'abord, le Tribunal tient à épingler que :

- Madame A pouvait se prévaloir d'une très longue ancienneté, soit 29 ans,
- ses fonctions ont considérablement évolué au fil des années,
- elle n'a jamais reçu le moindre avertissement, que ce soit verbal ou écrit, ce qui n'est pas contesté par la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS,
- à partir du mois de mars 2020, en raison de la pandémie de coronavirus, elle a, en sa qualité de directrice d'une maison de repos, été soumise à une pression considérable, étant en première ligne la garante de la protection et du bien-être des résidents – population à très haut risque – et du personnel,
- elle a également dû faire face, à deux reprises, aux inondations ayant touché la maison de repos, ce qui a nécessairement impliqué un stress et une charge de travail accrus.

A l'estime du Tribunal, l'appréciation du caractère déraisonnable ou non du licenciement de Madame A ne peut pas faire fi de ces éléments :

- qui témoignent de sa fidélité à l'entreprise mais aussi de la qualité de son travail et de la confiance que la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS a toujours placé en elle,
- qui permettent d'appréhender les très importantes difficultés auxquelles l'intéressée a été confrontée dans l'exercice de ses fonctions et ainsi de mettre en perspective les propos qu'elle a tenus dans son E-mail du 2/03/2022, soit « *Depuis 28 ans, je faisais partie de la Résidence l'Air du temps, j'avoue avoir eu une baisse de régime ces derniers temps, 1 an et demi sur 28 années de diminution de motivation (...)* ».

36.-

Ensuite, le Tribunal constate que la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS reste en complet défaut d'établir les manquements qu'elle impute à Madame A

Ainsi, elle se borne à déposer les pièces suivantes :

- un E-mail du 24/01/2002 de Madame D
- un courrier anonyme dactylographié daté de décembre 2021,
- un rapport d'accompagnement de Happy Team non daté mais établi au plus tôt en octobre 2022 et l'attestation de Madame C consultante au sein de Happy Team – du 18/01/2023.

Son dossier ne contient notamment pas de témoignages d'anciens collègues, les éventuelles évaluations, des plaintes de résidents et/ou de leur famille, des rappels à l'ordre, etc., ce qui ne manque pas d'étonner au vu des reproches formulés.

(1) L'E-mail du 24/01/2022 de Madame D

37.-

Dans son E-mail du 24/01/2022, Madame D. a écrit à Madame A et à Madame E que :

« J'ai eu un petit retour de . Il y aurait plusieurs échelles à modifier et il semblerait que bcp de MMSE ne soit plus revu depuis 2019 ou pas fait du tout. Je tiens juste à insister sur le fait que vous avez déjà eu un kappa très mauvais il y a 3 ans et que je ne veux pas reproduire cette situation. Les échelles doivent être revues très régulièrement et il existe une procédure sur le QMS pour le suivi des MMSE.... Pourriez-vous veiller à avoir un MMSE à jour pour chaque résident et m'envoyer les échelles qui doivent être changées afin de calculer l'indice Kappa. ».

La SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS ne contextualise nullement cet E-mail.

Ainsi, elle est muette sur ce que recouvrent les notions de MMSE, de KAPPA, d'échelles, de procédure sur le QMS, etc., en sorte que le Tribunal n'est pas en mesure de déterminer l'importance de la tâche que Madame A se serait fautivement abstenue d'accomplir.

En tout état de cause, le Tribunal constate que :

- Madame D utilise le conditionnel ; il n'est donc en réalité même pas établi que ladite tâche n'avait pas été réalisée,
- il s'agit d'un simple rappel de la nécessité de l'accomplir, sans que ne soit mentionné le dépassement d'une date butoir ou même l'existence d'une quelconque échéance,
- il n'a jamais été question d'un refus de Madame A de l'exécuter,
- le même problème s'est posé 3 ans auparavant sans que cela ne justifie un licenciement, ni même, semble-t-il, le moindre rappel à l'ordre,
- l'Email est adressé indifféremment tant à Madame A qu'à Madame E ce qui ne permet pas d'identifier laquelle des deux était visée ; du reste, à la connaissance du Tribunal, Madame E n'a, quant à elle, pas été licenciée,
- l'absence de réalisation de cette tâche peut objectivement se justifier par le surcroît de travail engendré par l'épidémie de coronavirus et les inondations de 2021.

Partant, le Tribunal est d'avis que cette pièce n'est pas de nature à justifier le licenciement.

(2) Le courrier anonyme dactylographié daté de décembre 2021**38.-**

Le Tribunal ne peut pas accorder le moindre crédit à ce courrier :

- il s'agit d'un témoignage anonyme, imprécis et empreint de subjectivité,
- sur le contenu duquel Madame A n'a jamais eu l'occasion de donner son point de vue,
- qui n'est corroboré par aucun autre élément.

En particulier, alors que les manquements pointés dans ce courrier ont, semble-t-il, fait l'objet d'une plainte auprès de MENSURA, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS s'abstient curieusement de produire le rapport dressé à cette occasion.

Le Tribunal ne peut évidemment qu'être interpellé par le manque de transparence de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS qu'il interprète comme un aveu de faiblesse de la position qu'elle soutient.

(3) Le rapport d'accompagnement de Happy Team non daté mais établi au plus tôt en octobre 2022 et l'attestation de Madame C – consultante au sein de Happy Team – du 18/01/2023**39.-**

Tout d'abord, le Tribunal estime que la force probante du rapport d'accompagnement de Happy Team et de l'attestation de Madame C – consultante au sein de Happy Team - doit être apprécié avec la plus grande circonspection dans la mesure où il s'agit de documents :

- établis *in tempore suspecto*, après l'introduction de la présente procédure et afin d'être utilisés dans le contexte de celle-ci,
- rédigés par une seule personne qui présente un lien de dépendance économique important non seulement avec la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS mais également avec le groupe KORIAN – « gros » client potentiel,
- le nom de Madame A n'est jamais cité, en sorte que l'on ne peut même pas avoir la certitude que l'on parle d'elle.

Ensuite, une fois encore, le Tribunal est amené à considérer que les manquements épinglés par Madame C sont dépourvus de consistance :

- l'identité des membres du personnel qui auraient exprimé ouvertement et collectivement d'importantes réserves vis-à-vis de la gestion de la résidence et de l'équipe par la directrice n'est pas indiquée,
- les tensions, les conflits, le favoritisme, l'absence de communication, etc. sont des reproches formulés de manière générale, sans être illustrés par le moindre exemple qui permettrait d'en apprécier l'objectivité et la pertinence,
- il est en de même des comportements ou des propos supposés aller à l'encontre des principes et des méthodes proposés qu'auraient adoptés Madame A

En outre, Madame C indique avoir fait part de ses interrogations et de ses inquiétudes à un collègue qui les auraient relayées au groupe KORIAN, ce qui

n'est pas établi par la moindre pièce.

Il n'apparaît d'ailleurs pas que suite à l'intervention de Madame C la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS aurait interpellé d'une quelconque façon Madame A pour lui faire part des difficultés rencontrées.

A nouveau, à l'estime du Tribunal, ces éléments ne permettent pas de justifier valablement le licenciement qui est intervenu.

40.-

Pour terminer, le Tribunal retient encore que :

- la thèse soutenue par la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS est en complet porte-à-faux avec la proposition qu'elle a faite à Madame A dans son E-mail du 8/03/2022 et qui visait à l'affecter dans une nouvelle fonction de RH et d'administration,
- Madame A dépose des attestations de collègues de travail confirmant qu'elle était appréciée, même si elle admet ne pas avoir fait l'unanimité étant donné ses fonctions de directrice.

41.-

En conclusion, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS ne rapporte pas la preuve que Madame A a été licenciée en raison des manquements qu'elle a commis dans l'exercice de ses fonctions de directrice.

De son côté, Madame A apporte la preuve d'éléments permettant objectivement de laisser penser qu'un employeur normalement prudent et diligent ne l'aurait pas licenciée.

Une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est donc due.

42.-

Madame A réclame, à ce titre, un montant de 25.619,58 € équivalent à 17 semaines.

Le Tribunal est, pour sa part, d'avis qu'une durée de 15 semaines, laquelle tient compte des circonstances de l'espèce, est adéquate.

La rémunération mensuelle de base ayant été fixée à titre provisionnel à concurrence d'un montant de 76.445,78 €, un montant provisionnel de 22.051,67 € (76.445,78 €/52 semaines x 15) lui est accordé à ce titre, montant à majorer des intérêts à compter du 10/02/2022 – date du licenciement.

LA PRIME DE FIN D'ANNÉE PRO RATA TEMPORIS, LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ PRO RATA TEMPORIS ET LE BONUS PRO RATA TEMPORIS ET LES ÉCOCHÈQUES

43.-

Madame A postule la condamnation de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS aux montants suivants :

- 62,50 € à titre de prime de fin d'année *pro rata temporis*,
- 78,85 € à titre de prime d'attractivité *pro rata temporis*,
- 125,00 € à titre de bonus *pro rata temporis*,
- 1,00 € provisionnel à titre d'écochèques.

Ces demandes sont contestées.

Elles ne sont, par ailleurs, nullement étayées.

Ainsi, ne sont pas produit(e)s :

- les CCT stipulant le droit à ces avantages,
- les calculs justifiant les montants réclamés,
- le plan de bonus,
- les comptes individuels des années qui précèdent de nature à permettre de déterminer le caractère récurrent ou non du bonus.

Partant, dans le cadre de la réouverture des débats, il convient d'inviter les parties à compléter leur dossier et à s'expliquer davantage sur ces différents chefs de demande.

LES PÉCULES DE VACANCES

44.-

L'article 46 § 1er de l'AR du 30/03/1967 de l'Arrêté royal déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés dispose que :

« (...) lorsque son contrat prend fin, son employeur lui paie, au moment de son départ 15,34 p.c. des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant l'exercice de vacances en cours, majorées éventuellement d'une rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif normal. »

En application de cet article, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS est redevable à Madame A d'un pécule de vacances de sortie.

Actuellement, elle limite celui-ci à 1 € provisionnel.

Sur cette question, il convient de permettre à Madame A de chiffrer sa demande dans le cadre de la réouverture des débats.

LES DOCUMENTS SOCIAUX

45.-

L'obligation pour l'employeur de délivrer les documents sociaux de sortie est contenue dans les dispositions suivantes :

(1) L'attestation d'occupation - Article 21 de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail :

« Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer, soit sous format papier, soit sous format électronique au travailleur tous les documents sociaux et un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat, ainsi que la nature du travail effectué. Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse du travailleur. »

(2) Le décompte de sortie - Article 15 de la loi du 12/04/1965 relative à la protection de la rémunération

« Un décompte est remis (soit sous format papier, soit sous format électronique) au travailleur lors de chaque règlement définitif. »

(3) Le formulaire C4 – Article 137 § 1^{er} de l'Arrêté royal du 25/11/1991 portant réglementation du chômage :

« L'employeur délivre d'initiative : 1° (un "certificat de chômage" au travailleur dont le contrat de travail, non visé à l'article 79, § 4, a pris fin, au plus tard le dernier jour de travail (...)) ».

(4) Le compte individuel - Article 21 de l'Arrêté royal du 8/08/1980 relatif à la tenue des documents sociaux :

« (...) Lorsque le contrat prend fin dans le courant de l'année, l'employeur doit fournir au travailleur une copie du compte individuel de l'année en cours dans les deux mois qui suivent la fin du trimestre pendant lequel le contrat a pris fin. Lorsqu'une rémunération ou toute autre somme est payée au travailleur après la fin du contrat, l'employeur doit fournir une copie du compte relatif à ce paiement dans les deux mois qui suivent. »

(5) L'attestation de vacances – Article 46 de l'AR du 30/03/1967 de l'Arrêté royal déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés

« (...) lorsque son contrat prend fin, son employeur lui paie, au moment de son départ 15,34 p.c. des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant l'exercice de vacances en cours, majorées éventuellement d'une rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif normal.

§ 2. Dans les cas visés par le § 1^{er}, l'employeur remet à l'employé ou à l'apprenti employé, pour chacun de ces exercices de vacances, une attestation indiquant :

1° la période pendant laquelle l'employé ou l'apprenti employé a été occupé à son service et éventuellement les périodes assimilées;

2° le temps de travail convenu dans le contrat et, le cas échéant, la (les) modification(s), intervenues, conformément au § 3;

3° les montants bruts des pécules de vacances simple et double qui ont été payés et, le cas échéant, les périodes auxquels ces montants correspondent;

4° les cotisations payées par l'employeur sur les montants déclarés en application de l'article 23bis de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés;

5° le cas échéant, le nombre de jours de congés déjà pris par l'employé et le régime de travail dans lequel ces jours de congés ont été pris ;

6° les montants bruts du pécule de vacances supplémentaires qui a été payé;

7° le nombre de jours de congés supplémentaires déjà pris par l'employé et le régime de travail dans lequel ces jours de congés ont été pris.

Force est de constater qu'à l'exception du formulaire C4, la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS n'établit pas avoir communiqué les documents dont question, ce alors que le contrat de travail est rompu depuis plus d'un an.

Les mentions figurant dans le formulaire C4 délivré ne sont, par ailleurs, pas exactes.

Il y a donc lieu de faire droit à la demande, sauf en ce qu'elle porte sur le décompte de sortie et sur le compte individuel dont certains montants qui doivent y figurer ne sont pas encore définitivement arrêtés.

46.-

Quant à la demande d'assortir la condamnation d'une astreinte, le Code judiciaire dispose que :

Article 1385 bis

« Le juge peut, à la demande d'une partie, condamner l'autre partie, pour le cas où il ne serait pas satisfait à la condamnation principale ou si les dispositions relatives au caractère confidentiel des secrets d'affaires au sens de l'article 871bis ne sont pas respectées, au paiement d'une somme d'argent, dénommée astreinte, le tout sans préjudice des dommages-intérêts, s'il y a lieu. Toutefois, l'astreinte ne peut être prononcée en cas de condamnation au paiement d'une somme d'argent, ni en ce qui concerne les actions en exécution de contrats de travail.

La demande est recevable, même si elle est formée pour la première fois sur opposition ou en degré d'appel.

L'astreinte ne peut être encourue avant la signification du jugement qui l'a prononcée. »

Article 1385 ter

« Le juge peut fixer l'astreinte soit à une somme unique, soit à une somme déterminée par unité de temps ou par contravention. Dans ces deux derniers cas, le juge peut aussi déterminer un montant au-delà duquel la condamnation aux astreintes cessera ses effets. ».

Le Tribunal considère que l'obligation de délivrer les documents sociaux est l'une des obligations essentielles incombant aux employeurs, obligation dont le non-respect est susceptible d'occasionner d'importantes difficultés administratives dans le chef du travailleur.

Assortir la condamnation d'une astreinte permet, en l'espèce, d'inciter la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS à faire preuve de diligence à cet égard.

La demande de Madame A paraît néanmoins excessive.

Partant, le Tribunal décide d'assortir la condamnation à la délivrance de 1) l'attestation d'occupation, 2) du formulaire C4 et 3) des attestations de vacances d'une astreinte limitée à 15,00 € par jour de retard et par document manquant avec un maximum de 1.500,00 EUR, astreinte qui ne sera due qu'à défaut d'exécution dans le mois suivant la signification

du présent jugement.

L'EXECUTION PROVISOIRE ET LA FACULTE DE CANTONNEMENT

47.-

L'article 1397 du Code judiciaire est libellé comme suit :

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

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le Juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »

Ainsi, tant l'exécution provisoire que la faculté de cantonnement sont la règle.

48.-

La SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS ne s'oppose pas à l'exécution provisoire.

Elle souhaite, par contre, voir maintenue la faculté de cantonnement dont Madame A postule l'exclusion.

A cet égard, le Tribunal retient que l'exposition à un préjudice grave n'est nullement rapportée.

Elle est, du reste, douteuse sachant que plus d'un an s'est écoulé depuis le licenciement.

Il n'est donc pas fait droit à la demande d'exclure le cantonnement ou la caution.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande principale recevable et la déclare fondée dans la mesure qui suit :

Condamne la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS à payer à Madame A les montants suivants :

- 160.000,00 € bruts provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis, montant à majorer des intérêts à compter du 10/02/2022 – date du licenciement,
- 22.051,67 € provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,

- 1,00 € provisionnels à titre de pécules de vacances de sortie, montant à majorer des Intérêts à compter du 10/02/2022 – date du licenciement ;

Condamne la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS à délivrer à Madame A les documents suivants 1) l'attestation d'occupation, 2) le formulaire C4 et 3) les attestations de vacances dans le mois de la signification du présent jugement, ce sous peine d'une astreinte de 15,00 € par jour de retard et par document manquant avec un maximum de 1.500,00 EUR ;

Réserve à statuer sur le surplus ;

Invite les parties à s'expliquer :

- sur les frais forfaitaires/la rémunération déguisée, en produisant, le cas échéant, la convention relative à l'octroi de ses frais et/ou en fournissant toute explication utile sur les dépenses qu'ils sont supposés recouvrer,
- sur l'impact de la poursuite de l'utilisation du véhicule de société jusqu'au 9/05/2022 pour la détermination du montant de l'indemnité compensatoire de préavis,
- sur le calcul à opérer pour tenir compte de la rémunération payée par la SA LA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS à partir du 10/02/2022,
- sur les demandes de prime de fin d'année *pro rata temporis*, de prime d'attractivité *pro rata temporis*, à titre de bonus *pro rata temporis*, d'écochèques, en produisant les CCT stipulant le droit à ces avantages, en opérant les calculs justifiant les montants réclamés, en déposant le plan de bonus éventuel et les comptes individuels des années qui précèdent de nature à permettre de déterminer le caractère récurrent ou non du bonus,
- sur le montant des pécules de vacances de sortie ;

Déclare la demande reconventionnelle recevable mais non fondée ;

Avant de statuer sur le surplus, ordonne la réouverture des débats à l'audience de la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'aile sud de l'annexe du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle A.0.A du mardi 19/12/2023 à 14 h 00 pour 30 minutes, en application de l'article 774 du Code judiciaire, afin de permettre aux parties de s'expliquer sur les questions posées par le Tribunal ;

En application de l'article 775 du Code judiciaire fixe le calendrier de mise en état suivant :

- conclusions principales après réouverture des débats de Madame A pour le 1/06/2023,
- conclusions principales après réouverture des débats de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS pour le 1/08/2023,
- conclusions de synthèse après réouverture des débats de Madame A pour le 15/09/2023,

- conclusions principales après réouverture des débats de la SA RESIDENCE L'AIR DU TEMPS pour le 2/11/2023.

Réserve à statuer sur les dépens.

AINSI Jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
18/04/2023 par , Juge, président la chambre, assistée de
, Greffière,

La Présidente, les Juges sociaux et la Greffière,

