

Numéro de répertoire : 2021 / 2345
Date du prononcé : 22/06/2021
Numéro de rôle : 20/519/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail de Liège

Division Namur

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :**Madame E**

partie demanderesse, comparaissant par son conseil Maître , avocat à

Contre :**AUGEN SA**, (BCE: 0423.145.969), dont le siège social est établi à 5032 ISNES, rue Phocas Lejeune, 24partie défenderesse, comparaissant par Maître avocat loco Maître
avocat à

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 2 juillet 2020 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 22 octobre 2021 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 25 mai 2021, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 7 décembre 2020
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 18 janvier 2021
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 5 février 2021
- les conclusions additionnelles de la partie demanderesse reçues au greffe le 15 mars 2021
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 12 avril 2021
- les conclusions additionnelles de la partie demanderesse reçues au greffe le 21 mai 2021
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 25 mai 2021, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Les faits à l'origine de la demande :

Il ressort des documents et pièces déposés ainsi que des explications fournies à l'audience que :

Madame E est entrée au service de la SPRL RDL HOLDING, société sœur de la SA AUGEN, en date du 09-10-2018, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, à concurrence d'un temps plein, en qualité d'assistante de direction et aide-comptable.

Le contrat sera rompu de commun accord.

Madame E signera, ensuite, avec la SA AUGEN, un contrat à durée indéterminée, à concurrence d'un temps plein, en date du 22-02-2019.

Par courrier recommandé du 17-07-2019, Madame E s'est vue notifier la rupture de son contrat de travail, moyennant la prestation d'un préavis de 4 semaines, prenant cours le 22-07-2019 et se terminant le 16-08-2019.

Madame E sera dispensée de la prestation de ce préavis.

Le formulaire C4 fait apparaître comme motif de licenciement : « *Conduite inappropriée et inexécution partielle du contrat* ».

III. Objet de la demande :

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.

Madame E sollicite, en termes des conclusions de synthèse, la condamnation de la SA AUGEN au paiement :

- des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut de l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire payée, depuis le 16 août 2019 jusqu'au 01 décembre 2020 ;
- de la somme de 14.287,64€ au titre d'indemnité forfaitaire en réparation du licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal, depuis le 16 août 2019 jusqu'à parfait paiement ;
- de la somme de 882,16€, correspondant aux montants erronément déduits au titre de double pécule figurant sur la fiche de paie de juin 2019, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 16 août 2019.

Madame E sollicite, également, la condamnation de la SA AUGEN à la délivrance, sous peine d'une astreinte de 100€ par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir, des documents suivants :

- des fiches de paie afférentes aux paiements susmentionnés ;
- L'attestation d'occupation ;
- Le certificat de chômage C4 rectifié.

Madame E sollicite, enfin, que le jugement soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution, ni offre de cantonnement.

IV. Recevabilité :

La procédure a été introduite par requête reçue au greffe le 02-07-2020.

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

Sa recevabilité n'est, du reste, pas contestée.

V. Discussion :

1. Quant aux intérêts sur l'indemnité compensatoire de préavis

a) Position des parties :

Madame E précise que l'indemnité complémentaire de préavis sollicitée en termes de requête introductive d'instance a été régularisée en cours de procédure. Elle sollicite toutefois le paiement des intérêts sur cette somme lesquels doivent être calculés du 16 août 2019 au 1^{er} décembre 2020, date du paiement effectif.

La SA AUGEN s'en réfère à justice sur ce point.

b) Position du Tribunal

En vertu de l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 03-07-1978,

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 aux 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.(...)

Madame E a perçu, sur cette base, une indemnité complémentaire équivalente à 3 semaines de rémunération, soit la somme de 1.959,97€ brut, le 01-12-2020.

L'article 102 de la loi précitée, dispose que les indemnités dues en application de l'article 39 portent intérêt à partir de la date de la fin du contrat.

Partant, il convient de condamner la SA AUGEN au paiement des intérêts moratoires au taux légal à dater du 16-08-2019 (date de la fin du contrat) jusqu'à la date de la requête (02-07-2020), et des intérêts judiciaires à dater de la requête jusqu'au paiement complet de la somme due, soit le 01-12-2020.

2. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

a) Position des parties

Madame E estime que le licenciement est manifestement déraisonnable dans la mesure où aucun reproche ne lui a été fait, *in tempore non suspecto*. Elle n'a reçu aucun avertissement durant son occupation. Elle ne fut pas sanctionnée par l'O.N.Em dans le cadre de ce licenciement.

La SA AUGEN estime rapporter à suffisance de droit les éléments attestant d'une conduite inappropriée et d'une inexécution partielle du contrat.

b) Position du tribunal

En droit,

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 CCT 109 dispose que :

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

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de

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

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

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

Selon la doctrine¹ :

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

Il a été jugé² que :

« Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

2. Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. (...)

Le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées. »

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

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

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

¹ Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016, RG 15/394/A (inédit)

² Trib. trav. Liège, div. Huy, 17 juin 2019, inédit, RG 18/161/A

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

La charge de la preuve (article 10 de la CCT n°109) incombe, selon les cas, à l'employeur ou au travailleur³ :

« Si l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative, 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 ou pas correctement communiqués au travailleur 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 ».

Trois hypothèses sont envisagées :

- soit le travailleur n'a pas demandé et/ou n'a pas reçu spontanément la motivation de son licenciement et la charge de la preuve lui incombe intégralement, il devra prouver les motifs de son licenciement et le caractère déraisonnable de ces derniers ;
- soit le travailleur a demandé mais n'a pas reçu la motivation de son licenciement et la charge de la preuve incombe à l'employeur, il devra démontrer les motifs du licenciement et le caractère raisonnable de ces derniers ;
- soit le travailleur a demandé et a reçu la motivation de son licenciement et un partage de la charge de la preuve s'installe alors, l'employeur devra démontrer la véracité des motifs, le travailleur devra démontrer le caractère manifestement déraisonnable de ces derniers.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable, en vertu de l'article 9 de la CCT n°109, d'une indemnité correspondant au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de l'article 9 précise à cet égard que :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

En l'espèce,

Le Tribunal constate les points suivants :

1. le 17-07-2019, la SA AUGEN notifiera à Madame E la fin de son contrat de travail, en ces termes :

*« Corinne,
Je fais suite à notre entretien de ce jour au cours duquel nous avons discuté de nos relations professionnelles.
C'est avec regret que je vous signifie la fin de notre collaboration et donc de votre contrat de travail en respectant un délai de préavis.
(...) »*

³ L. PELTZER, E. PLASCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », J.T. 2014, p. 387 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016.

2. Le formulaire C4 fait apparaître un motif en lien avec l'attitude et l'aptitude de Madame E :
« *Conduite inappropriée et inexécution partielle du contrat* ».

3. Madame E n'a pas, dans les différents courriers adressés à la SA AUGEN qui ont suivi la fin de son contrat de travail, sollicité de connaître les motifs de son licenciement.

Il lui appartient, dès lors, de supporter la charge de la preuve que son licenciement est manifestement déraisonnable.

Le Tribunal du Travail de Liège précise, par ailleurs, à cet égard, que le travailleur doit prouver qu'il avait un comportement adéquat dans l'exécution du contrat⁴.

4. Le contrat signé prévoit que la tâche de Madame E : consistera essentiellement en « *l'assistance de la responsable afin d'optimiser la gestion de leurs activités et réalise le suivi administratif, comptable et technique des dossiers clients et fournisseurs* ».

5. La SA AUGEN fait état des éléments suivants en vue d'attester les problèmes rencontrés dans le cadre de la collaboration professionnelle :

- Un courriel daté du 13-04-2019 de Madame P dans lequel elle précise :

*« Bonjour,
Je suis désolée de déranger le secrétariat, mais visiblement le service comptabilité n'assure aucun suivi.
Je ne sais pas combien de fois je vais devoir répondre pour qu'on puisse arrêter de me faire perdre mon temps.
J'ai reçus trois rappels et une facture pour un contrat résilié au 30/04/18.. Nous n'habitons plus à l'adresse de l'installation depuis novembre 2017.
Voir mes réponses au 03/03, 14/03,...
Je commence sincèrement à être agacée de l'incompétence de votre service de comptabilité !!!! »*

Ce mail fait suite à un mail du service comptabilité daté du 12-04-2019.

- Un courriel daté du 14-06-2019 de Madame P dans lequel elle précise :

« Sincèrement vous allez encore m'importuner longtemps !!!! (...) »

Ce mail fait suite à un mail du service comptabilité daté du 13-06-2019. Il s'agit d'un courriel de rappel type, identique à celui d'ores et déjà envoyé en date du 12-04-2019.

- Un courriel daté du 12-07-2019 de Monsieur B, dans lequel il est précisé :

« Je ne comprends pas ce rappel ! J'ai déjà appelé plus de 5 fois pour des explications et on me promet chaque fois qu'on va me rappeler pour une explication. »

- Un courriel daté du 06-05-2019 dans lequel Madame R sollicite des explications quant à la non-facturation d'un acompte.

- Un courriel daté du 20-06-2019 dans lequel Madame R précise :

*«
Pourriez-vous me donner le login et MDP de intrum afin que je suive l'évolution des dossiers ?
Par ailleurs, j'ai regardé la balance client qui est très élevée.*

⁴ Trib. trav. Liège (div. Liège), 6 mai 2019, R.G. 17/3.849/A, www.terralaboris.be

Pourriez-vous téléphoner au R2 afin de faire rentrer des fonds car je dois faire des paiements urgents ?

Où en êtes-vous par rapport aux dossiers que je vous ai demandé d'envoyer chez Intrum.

J'avoue que c'est toujours un peu flou pour moi car vous ne me donnez pas beaucoup de retour... »⁵

J'ai passé mon temps à faire des todoist pour chacun des dossiers afin que je suive aussi la mise en ligne des dossiers.

J'aimerais que vous suiviez au plus près les impayés que ce soit les rappels, intrum & cie vu la trésorerie qui n'est pas facile.

Donc vous avez reçu un tas de todoist car j'ai fait la liste et j'ai aussi ajouté quelques clients à qui vous devriez téléphoner.

(...)

C'est prioritaire sur l'encodage des achats et le reste pour le moment.

Objectif : faire rentrer des sous ;-). »⁶

- Un décompte des factures attestant que 5 factures furent encodées durant la période de vacances de Madame R (la pièce 9 du dossier de pièce de la partie défenderesse « ventes-jul 2019 » feuillet 2019-01). Le Tribunal constate, en effet, que ce chiffre est anormalement bas au regard des facturations de juillet 2018 et juillet 2020 et, surtout, au regard de l'objectif fixé dans les instructions de la SA AUGEN, à savoir, « faire rentrer des sous ».

Compte tenu des éléments qui précèdent et de sa faible ancienneté (9 mois en tenant compte de son occupation pour RDL HOLDING SPRL), le Tribunal estime que Madame E reste en défaut de démontrer que le licenciement intervenu est manifestement déraisonnable. Elle ne démontre, également, pas qu'elle avait un comportement adéquat dans l'exécution de son contrat.

L'absence d'avertissement « officiel » ne rend pas un licenciement manifestement déraisonnable.

En outre, s'il n'y a pas d'avertissement officiel, le mail de Madame R, daté du 20-06-2019, fait état d'inquiétude quant à l'absence de suivi dans certains dossiers. Elle a, également, mis en place des « to do list » attestant, à tout le moins, que le travail n'était pas réalisé comme elle le souhaitait.

Madame E ne peut, dès lors, prétendre à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

3. Quant au remboursement des pécules de vacances

a) Position des parties

Madame E sollicite le paiement du double pécule de vacances erronément déduit sur la fiche de paie de juin 2019 au motif que Madame E n'a pas pris de jours de congé en 2019 chez la SA AUGEN.

La SA AUGEN estime avoir fait une correcte application de la réglementation.

b) Position du Tribunal

En droit,

L'article 46⁷ de l'Arrêté royal 30 MARS 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés dispose :

§ 1^{er}. (...) 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

⁵ Le Tribunal souligne.

⁶ Le Tribunal souligne.

⁷ Le Tribunal souligne.

éventuellement d'une rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif normal.

Si l'employé ou l'apprenti employé n'a pas encore pris les vacances afférentes à l'exercice précédent, l'employeur lui paie en outre 15,34 p.c. des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant cet exercice de vacances, 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.

(...)

En vertu de l'article 48 de l'arrêté royal précité :

Au moment où l'employé (ou l'apprenti employé) visé à l'article 46 prend ses vacances, il remet les attestations reçues en application de cet article à l'employeur qui l'occupe à ce moment.

Cet employeur paie le pécule de vacances calculé conformément aux dispositions des articles 38 ou 39, sous déduction des sommes afférentes à l'exercice de vacances, qui ont déjà été payées en application de l'article 46.

Cette déduction ne peut toutefois pas dépasser le pécule de vacances qui aurait été dû par l'employeur qui occupe l'employé (ou l'apprenti employé) au moment des vacances pour les prestations que celui-ci effectuées chez d'autres employeurs au cours de l'exercice de vacances précédent, si ces prestations avaient été effectuées à son service.

En l'espèce,

Il apparaît de la fiche de paie de février 2019 établie pour la RDL Holding SPRL que les sommes de 44,94€ et 351,27€ furent payées au titre de pécule de vacances anticipé.

Le SA AUGEN, dans son décompte de juin 2019, déduit les sommes de 70,21€ et 548,73€, montants qui ne correspondent, dès lors pas, aux montants mentionnés dans la fiche de paie de février 2019.

A défaut d'avoir fourni une attestation conformément à l'article 46 précité qui attesterait des montants à déduire, il y a lieu de déduire uniquement les sommes reprises dans la dernière fiche de paie de RDL Holding SPRL au titre de « double pécule anticipé » soit les sommes de 44,94€ et 351,27€.

Un solde reste donc dû de 222,73€ ((70,21€ + 548,73€) – (44,94€ + 351,27€)).

5. Quant aux documents sociaux :**a) Position des parties**

Madame E sollicite la condamnation de la SA AUGEN à lui délivrer les fiches de paie afférentes aux paiements susmentionnés, une attestation d'occupation, un certificat de chômage C4 rectifié. Madame E sollicite également la condamnation de la SA AUGEN au paiement d'une astreinte de 100€ par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir.

La SA AUGEN sollicite que cette demande soit déclarée non fondée.

b) Position du Tribunal

Le juge dispose d'un pouvoir d'appréciation souverain tant en ce qui concerne l'opportunité de recourir à l'astreinte, qu'en ce qui concerne la fixation du montant et des modalités de celle-ci⁸.

Vu la condamnation prononcée par le jugement, il y a effectivement lieu de condamner la partie défenderesse à délivrer une fiche de paie relative aux intérêts de retard sur l'indemnité complémentaire de préavis et une fiche de paie rectificative concernant la déduction du double pécule.

Le Tribunal ne fait toutefois pas droit à la demande d'astreinte dans la mesure où rien n'indique que la partie défenderesse ne se conformera pas à cette obligation, une fois le présent jugement prononcé.

La demande relative à la délivrance d'un formulaire C4 rectifié est non-fondée dans la mesure où le licenciement n'est pas jugé manifestement déraisonnable. En outre, la demande est dénuée d'un intérêt né et actuel (article 18 du code judiciaire) dans la mesure où Madame E a été admise au bénéfice des allocations de chômage sur la base du formulaire délivré.

6. Quant à l'exécution provisoire/cantonnement

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

« 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. »

⁸ Cass, 16 novembre 1999, I.D.J., 2000/05, p24.

L'article 1398 précise quant à lui que :

« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. »

Le principe actuel réside dans l'exécution provisoire de tout jugement définitif.

L'article 1406 du code judiciaire précise :

« Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave. »

Madame E. n'invoque aucun élément qui justifierait que le cantonnement ne soit exclu.

7. Quant aux dépens

Selon l'article 1017 du code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

La compensation en raison de la succombance respective ne requiert pas nécessairement des demandes réciproques entre les parties⁹.

La compensation est une faculté donnée au juge¹⁰ dont il fait usage de manière discrétionnaire.

En l'espèce, Madame E. , bien que succombant sur la demande principale liée à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, a été contrainte d'introduire un recours à l'encontre de la SA AUGEN en suite de l'absence de régularisation de l'indemnité complémentaire de préavis. Ce n'est qu'en cours de procédure que la SA AUGEN a régularisé ce point.

Sur cette base, le Tribunal estime que les indemnités de procédure doivent être compensées.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

Dit l'action recevable et partiellement fondée dans la mesure de ce qui suit :

- Condamne la SA AUGEN au paiement des intérêts moratoires au taux légal à dater du 16-08-2019 (date de la fin du contrat) jusqu'à la date de la requête (02-07-2020), et des intérêts judiciaires à dater de la requête jusqu'au paiement complet de la somme due, soit le 01-12-2020 sur le montant brut de l'indemnité complémentaire de préavis ;

- Condamne la SA AUGEN au paiement de la somme de 222,73€, correspondant aux montants erronément déduits au titre de double pécule figurant sur la fiche de paie de juin 2019 à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal, depuis le 16 août 2019 jusqu'à parfait paiement ;

- Condamne la SA AUGEN à délivrer à Madame E. les fiches de paie afférentes aux paiements susmentionnés, ainsi que l'attestation d'occupation.

⁹ Cass. 19 janvier 2012, *Pas.*, p 158 ; Cass., 23 novembre 2012, *Pas.*, p 1316.

¹⁰ Cass. 18 décembre 2008, n°C.08.0334. F, *juridat*.

Dit pour droit qu'il n'y a pas lieu à astreinte ;

Déboute Madame E pour le surplus ;

En application de l'article 1017 al 3 du code judiciaire, compense les dépens.

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution, avec cantonnement.

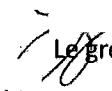
Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Namur, composée de :

Madame , président du siège,

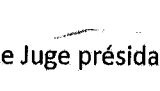
Madame juge social représentant les employeurs

Monsieur , juge social suppléant représentant les employés

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame** , greffier.

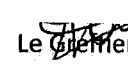
 Le greffier

 Les juges sociaux

 Le Juge président la chambre

Et prononcé anticipativement en langue française à l'audience du **mardi vingt-deux juin deux mille vingt et un**, par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège-division Namur, siégeant au Palais de Justice de Namur,

Madame Juge, assistée de **Madame** , greffier, qui signent ci-dessous.

 Le greffier

 Le juge président la chambre