



Numéro de répertoire : 2022 / 1418
Date du prononcé : 26/04/2022
Numéro de rôle : 20/699/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

2ème chambre

Jugement

En cause de :**Monsieur G**

partie demanderesse, comparissant personnellement, assisté de Maître COOLS CATHERINE loco Maître DE WOLF VINCENT, avocat à 1060 BRUXELLES, avenue de la Toison d'Or, 68/9

Contre :

La **RÉGION WALLONNE**, inscrite à la BCE sous le n° 0220.800.506, représentée par son Gouvernement, poursuites et diligences de sa Ministre de la Fonction publique, du Tourisme, du Patrimoine et de la Sécurité routière dont le cabinet est situé à 5100 NAMUR, rue des Brigades d'Irlande, 4

partie défenderesse, comparissant par Maître LOUMAYE JOACHIM loco Maître CLOSE XAVIER, avocat à 4000 LIEGE, boulevard de la Sauvenière, 85/101

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 02/10/2020 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 11/12/2020 en application de l'article 747 §2 du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 22/03/2022, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 02/02/2021,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 01/04/2021,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 28/05/2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 02/09/2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 01/12/2021,
- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audiences.

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 22/03/2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Les faits pertinents

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

1. Monsieur G a été engagé par le Ministère de la RÉGION WALLONNE dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

2. Le 10-11-2011, Monsieur G a adressé à Monsieur C , attaché de la Direction de la Gestion pécuniaire, une « demande d'intervention dans les trajets effectués avec un moyen de transport personnel dans des circonstances particulières sur le chemin du travail », celui-ci vivant à QUAREGNON.
3. Le 21-11-2011, Monsieur G est informé de ce qu'il peut prétendre au remboursement de ses frais de déplacement domicile-lieu de travail depuis le 01-11-2011, conformément aux dispositions du Code de la fonction publique.

Le courrier est adressé en ces termes :

« OBJET : utilisation de moyens de transport personnels dans des circonstances particulières. Temps d'attente et de parcours dans l'utilisation de transports publics atteignant au moins 3h.

J'ai bien reçu votre courrier du 10 novembre 2011 concernant l'intervention du Service public de Wallonie dans les frais de domicile-lieu de travail effectués au moyen d'un véhicule personnel.

Conformément à la réglementation portée par les articles 552 et suivants du Code de la Fonction publique wallonne et reprise dans la note de service DGT/DAG/DGP/2011/2 relative à l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement sur le chemin du travail, vous pouvez prétendre en effet au remboursement de vos frais de déplacement domicile-lieu de travail.

L'art. 552 §4 du code de la Fonction publique wallonne stipule que « L'intervention lors de l'utilisation de moyens de transport personnels est calculée sur la base de l'intervention dans le prix d'une carte train deuxième classe valable un mois sur la distance admise », la distance « aller » la plus courte par la route entre votre domicile et votre lieu de travail, soit 79 km.

Vous pouvez donc prétendre au montant mensuel de 175€ depuis le 01-11-2011 multiplié par le nombre de jours prestés puis divisé par le nombre de jours ouvrables.

J'attire votre attention sur le fait que l'intervention n'est due que pour les jours prestés au bureau et pour autant qu'il n'y ait pas eu d'intervention avec d'autres types de transport pour une même période.

En outre, lorsque plusieurs bénéficiaires, dont un au moins remplit une des conditions d'octroi de l'intervention, voyageant ensemble dans le même véhicule, l'intervention n'est octroyée qu'au propriétaire du véhicule.

(...) »

4. En septembre 2018, Monsieur G va décider d'emménager à YVOIR, avec sa compagne, Madame B.

La commune va l'inscrire à l'adresse avenue
2018.

le 29-09-

Monsieur G indique qu'il emménagera de manière effective le 04-01-2019.

Il précise avoir continué à vivre à QUAREGNON, son grand-père étant souffrant.

5. Par courriel du 22-01-2019, Monsieur G informera son employeur de son changement de domicile.
6. Le 08-01-2020, Monsieur G sera convoqué à une audition le 09-01-2020.
7. Par courrier du 10-01-2020, Monsieur G se verra notifier la rupture de son contrat pour motif grave sans préavis ni indemnité, en ces termes :

« Ce 7 janvier, Madame P. Inspectrice générale du département de la Gestion du personnel, a porté à ma connaissance les résultats d'investigations menées par ses services concernant l'introduction de déclarations de créance relatives à l'intervention du Service public de Wallonie dans vos frais de déplacement pour vos trajets entre votre résidence habituelle et votre lieu de travail.

Ainsi, vous avez introduit le 10 novembre 2011 une demande d'intervention du SPW dans vos coûts liés à vos déplacements depuis votre résidence alors sise « rue à 7390 Quaregnon », laquelle vous a été accordée à partir du 1^{er} novembre 2011.

Or, vous ne pouviez ignorer, en tout état de cause, qu'un changement de domicile (de Quaregnon à Yvoir) pouvait entraîner la fin de ce régime, celui-ci n'étant octroyé qu'à de strictes conditions. Je vous renvoie notamment à l'objet même de l'autorisation du 21 novembre 2011 « utilisation de moyens de transport personnels dans des circonstances particulières. Temps d'attente et de parcours dans l'utilisation de transports publics atteignant au moins 3h. » Vous avez pourtant continué à introduire régulièrement des déclarations de créance malgré votre changement de résidence et la circonstance que la condition de temps d'attente et de parcours dans l'utilisation de transports publics n'était pas remplie. Je note aussi que, bien que mentionnant « Yvoir » dans la rubrique « Résidence effective (domicile) », vous y avez indiqué des données fondées sur votre précédente résidence pour le calcul de l'indemnité.

En outre, les services du département de la Gestion du personnel ont corrélé vos pointages avec ceux de votre cohabitante de fait, Madame B , et ont constaté des correspondances qui permettent de conclure que vous effectuez des trajets ensemble, avec le même véhicule. Or, je constate –et déplore– que vous rentrez tous les deux des déclarations de créance distinctes, alors que les courriers confirmant l'intervention du SPW dans vos frais mentionnent expressément que « lorsque plusieurs bénéficiaires [...] voyagent ensemble dans le même véhicule, l'intervention n'est octroyée qu'au propriétaire du véhicule » !

Les faits se sont étalés sur plus d'une année.

Afin de vous donner l'occasion de faire valoir vos observations sur ces faits particulièrement graves, il a été décidé de vous convoquer à une audition préalable à un éventuel licenciement pour faute grave.

Lors de l'audition qui s'est tenue ce jeudi 9 janvier 2020, vous expliquez que vous pensez avoir complété les documents en fonction de votre situation et que vous n'aviez pas été informé que votre domicile à Yvoir n'était pas admissible pour l'intervention dans les déplacements domicile lieu de travail. Or, cette intervention vous avait été octroyée en raison d'une résidence déterminée et parce que l'utilisation des moyens de transport en commun public requerrait un temps d'attente et de parcours d'au moins trois heures (article 552 du Code de la fonction publique wallonne).

Par ailleurs, vous reconnaissez avoir sollicité l'intervention malgré le covoiturage. Or, conformément à l'article 555 du Code de la fonction publique wallonne, l'autorisation accordée soulignait expressément que lorsque plusieurs bénéficiaires, dont un au moins remplit une des conditions d'octroi de l'intervention, voyagent ensemble dans un véhicule personnel, l'intervention est octroyée à une seule personne, le propriétaire du véhicule.

En conséquence, il ressort indubitablement des éléments qui ont été portés à ma connaissance que vous vous êtes rendu coupable d'un comportement intolérable et incompatible avec l'exercice d'une fonction au sein d'un service public –consistant en la falsification de documents dans le but de recevoir indûment des sommes d'argent aux dépens de la Région wallonne –qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail. Je vous notifie donc par le présent courrier votre licenciement immédiat sans préavis et sans indemnité, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

8. À cette même date, sa compagne, Madame B , sera également licenciée pour motif grave.

III. Objet de la demande

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

Par conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 02/09/2021, Monsieur G sollicite la condamnation de la RÉGION WALLONNE à lui payer :

- la somme brute de **25.147,20 €** au titre d'indemnité compensatoire de préavis, somme à augmenter des intérêts au taux légal à dater du jour du licenciement (10 janvier 2020) et puis des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête introductive d'instance et ce, jusqu'à parfait paiement ;
- la contrepartie financière des heures supplémentaires prestées (48h49) ou, à défaut, de prendre en compte ces heures pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme brute de 17 semaines, soit **11.554,16 €**, au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, somme à augmenter des intérêts au taux légal à dater du jour du licenciement (10 janvier 2020) et puis des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête introductive d'instance et ce, jusqu'à parfait paiement ;
- la somme de **7.500,00 €** évaluée *ex aequo et bono* au titre d'abus de droit de licencier conformément à l'article 1134, alinéa 3 du code civil, somme à augmenter des intérêts au taux légal à dater du jour du licenciement (10 janvier 2020) et puis des intérêts à dater du dépôt de la requête introductive d'instance et ce, jusqu'à parfait paiement ;
- les entiers frais de justice fixés à **367,10 €** en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de base.

Enfin, Monsieur G sollicite de dire que le jugement à intervenir sera exécutoire par provision et ce, nonobstant tout recours, toute offre de cantonnement et/ou d'affectation spéciale.

IV. Recevabilité

La procédure est recevable pour avoir été introduite, devant la juridiction compétente, dans les forme et délai légaux.

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

V. Discussion

Le motif grave

a) Position des parties

Monsieur G estime, dans un premier temps, que la RÉGION WALLONNE n'apporte pas la preuve du respect du délai de 3 jours entre la connaissance des faits par l'autorité compétente pour rompre et la rupture du contrat pour faute grave. Il estime que c'est au 01-02-2019 que la RÉGION WALLONNE avait connaissance de son changement d'adresse. Il précise que ses déclarations de créance ont été validées par sa supérieure hiérarchique. Par ailleurs, vu la consultation au registre national et l'impression des déclarations de créance rentrées par Monsieur G en date du 17-12-2019, la RÉGION WALLONNE avait, à cette date, en sa possession l'ensemble des éléments nécessaires à la fixation d'une audition. L'audition du 09-01-2020 ne peut avoir pour effet d'éluder la règle du respect du délai de 3 jours.

Quant au fond, Monsieur G considère que les faits qui lui sont reprochés à titre de motif grave ne sont pas établis ou ne présentent pas une gravité suffisante.

Il indique avoir informé la RÉGION WALLONNE de son changement d'adresse. Il précise avoir eu un contact avec Madame G qui lui aurait confirmé qu'il pouvait continuer à bénéficier d'une indemnité pour frais de déplacement domicile-lieu de travail. Il indique avoir correctement complété les formulaires de déclarations de créance, déclarations contresignées par un supérieur hiérarchique.

La RÉGION WALLONNE indique que la Secrétaire générale, Madame M, personne compétente pour rompre le contrat de travail, a pris connaissance de l'existence de faits pouvant mener au licenciement par l'intermédiaire de l'Inspectrice générale du département de la Gestion du personnel, à la date du mardi 07-01-2020. Elle a convoqué, le 08-01-2020, Monsieur G pour l'entendre dans le cadre du principe *audi alteram partem*. Lors de cette audition, qui a eu lieu le 09-01-2020, la RÉGION WALLONNE a pu obtenir une connaissance certaine des faits.

Quant au fond, la RÉGION WALLONNE estime que les faits sont établis et sont de nature à rompre le contrat pour motif grave.

b) Position du tribunal**b.1) Quant au respect du délai de 3 jours**

En droit,

1. En vertu de l'article 35 de la loi du 03-07-1978,

(...)

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

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

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

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

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

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

grave doit être donné dans les trois jours ouvrables qui suivent la connaissance, par la partie qui a le pouvoir de rompre le contrat, du fait constitutif de motif grave.

2. Ainsi, le congé ne peut plus être donné sans préavis lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins, de telle sorte que le motif qui n'a pas été invoqué dans les trois jours ouvrables de sa connaissance n'est pas un motif grave.
3. Le délai de 3 jours ouvrables commence à courir non pas à partir du moment où les faits qui fondent le congé pour motif grave auraient pu ou auraient dû être connus, mais bien à partir du moment où l'employeur en a eu effectivement connaissance¹.

Un congé pour motif grave n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt².

4. Le délai de 3 jours ouvrables ne commence à courir qu'à partir du moment où la partie qui notifie le congé a une "connaissance suffisante" des faits³.

Selon la Cour de cassation, « le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice »⁴.

5. Le point de départ du délai de trois jours dépend donc de deux éléments :
 - la connaissance du fait ainsi que de toutes les circonstances qui peuvent lui attribuer le caractère de motif grave ;
 - la connaissance de ces éléments par la partie qui a le pouvoir de rompre le contrat.
6. L'employeur qui envisage de mettre fin à un contrat de travail pour motif grave peut (faire) procéder à une enquête ou à l'audition du travailleur en vue de parfaire sa connaissance des faits et des circonstances de nature à leur conférer la nature d'un motif grave⁵.
7. Enfin, l'employeur doit apporter la preuve du respect du délai de trois jours dans lequel le licenciement doit être notifié et du délai de trois jours ouvrables dans lequel le motif grave doit être notifié au travailleur.

En l'espèce,

1. Le fait que Monsieur G ait informé la RÉGION WALLONNE de son changement d'adresse en janvier 2019 et ait complété, chaque mois, des déclarations de créance, est sans incidence sur le point de départ du délai de trois jours.
2. Le Tribunal reprend la chronologie des événements :
 - Monsieur C a effectué un « print screen » en date du 17-12-2019 des différents

¹ Cass., 15 juin 2015, *J.T.T.*, 2015, 486

² Cass., 28 février 1994, *J.T.T.*, 1994, 286

³ Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, 58

⁴ Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390 ; Cass., 8 nov. 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 210 ; Cass., 6 sept. 1999, *J.T.T.*, 1999, p. 457 ; Cass., 14 oct. 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 500.

⁵ Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.* 1996, p. 500 ; W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4501 et 4502 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 126, 138 et suivants ; et les références citées par ces différents auteurs ; voir également : C.T. Bruxelles, 20 janvier 2020, RG n° 2017/AB/746, www.terralaboris.be.

frais de déplacement payés et du nombre de jours sollicités dans ce cadre par mois.⁶

À l'estime du Tribunal, ce constat n'implique pas que l'enquête était terminée à cette date.

Ce constat n'implique également pas que Madame M. la Secrétaire générale du Service Public de Wallonie, dont il n'est pas contesté qu'elle est la personne compétente pour rompre le contrat de travail, ait eu connaissance des faits à ce moment précis.

Pour rappel, « Il ne résulte d'aucune disposition de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail, que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité. »⁷.

- La RÉGION WALLONNE indique avoir informé Madame M. le 07-01-2020.

La RÉGION WALLONNE ne démontre, toutefois, pas que Madame M. ait été informée à cette date. Une simple affirmation, non corroborée par d'autres éléments, ne saurait suffire à emporter la preuve de cet élément.

- Le 08-01-2020, Monsieur G. sera convoqué pour une audition le 09-01-2020.

La lettre de convocation précise⁸ : « (...) Or, des faits graves ont été portés à ma connaissance concernant votre situation professionnelle. À cet égard, je souhaite d'ores et déjà, attirer votre attention sur le fait que ces éléments ne sont pas négligeables et pourraient avoir un impact conséquent sur la relation de travail qui vous unit au SPW, voire conduire à un licenciement pour faute grave. C'est pourquoi, je souhaite que vous puissiez faire valoir votre point de vue, lors d'une audition, (...) »

Les faits suivants sont ensuite listés :

- Monsieur G. a déménagé le 29-09-2018 à YVOIR et a continué à rentrer des déclarations de créance alors qu'il ne rentre plus dans les conditions pour pouvoir bénéficier de cette intervention.
- Sa cohabitante, Madame B. et lui-même ont continué à solliciter une intervention alors qu'ils n'étaient plus dans les conditions. Il « apparaît » également du pointage qu'ils arrivent à la même heure et « qu'habitant au même endroit, vous utilisez le même véhicule pour vous rendre au même endroit ».
- Lors de l'audition, qui se déroulera le 09-01-2020, il sera précisé « À l'issue de l'audition, un rapport sera adressé à Madame M. pour qu'elle puisse prendre une décision ».

Lors de cette audition, Monsieur G. indiquera qu'il a complété les déclarations de créance sur base de la réalité.

Il reconnaîtra covoiturer avec sa compagne, Madame B.

3. À l'estime du Tribunal, ce n'est qu'en suite de l'audition que Madame M. a eu une connaissance suffisante des faits et notamment de la réalité du covoiturage.

Le licenciement intervenu le 10-01-2020, soit le lendemain de l'audition, a donc été effectué endéans

⁶ pièce 10 du dossier de pièce de la REGION WALLONNE « print 17-12-2019 ».

⁷ CASS., 17 janvier 2015, J.T.T., 2005, p 137.

⁸ Le Tribunal souligne.

le délai légal.

b.2) Quant au motif du licenciement pour motif grave

En droit,

1. En vertu de l'article 35 de la loi du 03-07-1978 relative aux contrats de travail, est considérée comme constituant un motif grave *« toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur »*.
2. L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives⁹ :
 - une faute,
 - la gravité de cette faute,
 - l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.
3. V. VANNES expose que le licenciement immédiat sans préavis, ni indemnité constitue une sanction qui doit rester exceptionnelle. Ainsi que le relève la doctrine et la jurisprudence, avant d'infliger une sanction aussi grave que celle du congé immédiat sans indemnité ni préavis, l'employeur doit agir avec modération et pondération, sans précipitation ni réaction excessive.¹⁰
4. L'appréciation de la gravité de la faute s'effectue *in concreto*, ce qui signifie que le juge doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : l'ancienneté du travailleur, les fonctions, l'importance des responsabilités dans l'entreprise, le passé professionnel ; le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement.¹¹
5. Le dernier alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 rappelle que *« la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier »*.

En vertu du mécanisme probatoire de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, c'est sur l'employeur que repose la charge de la preuve, tant de la réalité du motif grave invoqué que du respect du formalisme légal.

L'employeur doit ainsi établir tant la matérialité des faits qu'il invoque que leur caractère fautif, de même que l'impossibilité de poursuivre le contrat induite par la faute grave invoquée.

6. Comme l'enseigne la Cour de cassation, en matière de charge de la preuve, le fait ou l'acte juridique doit être établi de manière certaine, le doute ou l'incertitude jouant toujours au détriment de celui qui supporte la charge de la preuve¹².

En l'espèce,

1. La RÉGION WALLONNE permet l'intervention pour les trajets domicile-lieu de travail au moyen d'un

⁹ V.VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », Contrat de travail, 20^{ème} anniversaire de la loi du 03.07.1978, Ed. J.B.B., 1998, p.212, cité dans CT Liège, chambre des vacations, 25 juin 2006, RG 34.181/06.

¹⁰ V.Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », In « Contrats de travail : 20^e anniversaire de la loi du 3 Juillet 1978 », Éditions du Jeune barreau, Bruxelles, 1998, n°25,222.

¹¹ V. Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », op. cit. n°35, 227.

¹² Cass., 17 sept. 1999, Pas., 1999, I, p. 467.

véhicule privé, dans certaines hypothèses prévues à l'article 552 du code de la fonction publique :

«Pour autant que l'autorité n'organise pas une offre de transport spécifiquement adaptée, il peut être permis aux bénéficiaires qui n'ont aucune possibilité d'utiliser les moyens de transports en commun publics d'utiliser leur véhicule personnel sur une distance déterminée au préalable, à la condition de se trouver dans une des situations suivantes:

(...)

4° l'utilisation des moyens de transport en commun public requiert un temps d'attente et de parcours qui atteint au moins trois heures».

La note de service SG/DGPe/DGP/2015/2 précise que les 3 heures sont comptées en tenant compte du trajet aller et retour.

Cette note de service précise que le calcul de la distance admise est « *la distance la plus courte par la route qui sépare la résidence effective de l'agent* ¹³ *de sa résidence administrative* ».

2. La RÉGION WALLONNE reproche à Monsieur de s'être « *rendu coupable d'un comportement intolérable et incompatible avec l'exercice d'une fonction au sein d'un service public consistant en la falsification de documents dans le but de recevoir indûment des sommes d'argent aux dépens de la RÉGION WALLONNE qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.* »¹⁴.
3. Plus précisément, la RÉGION WALLONNE reproche :
 - d'avoir continué à introduire des déclarations de créance malgré son changement de résidence alors que les conditions pour pouvoir bénéficier du remboursement n'étaient plus remplies ;
 - d'avoir indiqué des données fondées sur sa précédente résidence pour le calcul de l'indemnité;
 - d'avoir rentré des déclarations de créance distinctes de celle de sa cohabitante de fait, Madame B , malgré le covoiturage.
4. Concernant l'introduction des déclarations de créance malgré son changement de résidence alors qu'il ne rentre plus dans les conditions et d'avoir indiqué des données fondées sur sa précédente résidence pour le calcul de l'indemnité :

Monsieur G a reçu l'autorisation, le 21-11-2011, de pouvoir bénéficier des frais de déplacement entre son domicile (QUAREGNON) et son lieu de travail (JAMBES).

Il apparaît du dossier que Monsieur G effectuera des démarches pour se domicilier à YVOIR, le 29-09-2018.

Monsieur G indiquera qu'il ne vivra pas effectivement à cette adresse avant décembre 2018.

Cet élément est attesté, à l'estime du Tribunal, par :

- l'attestation de la commune¹⁵ qui précise que le rapport d'enquête de résidence est daté d'un mois plus tard (la Police n'a, dès lors, pas pu constater facilement la présence de Monsieur G à cette adresse) ;
- les attestations, conforme au prescrit de l'article 961/1 du code judiciaire, lesquelles précisent sa présence fréquente au chevet de son grand-père et un déménagement le 08-12-

¹³ Le Tribunal souligne.

¹⁴ voir lettre de rupture

¹⁵ pièce 5 du dossier de Monsieur G :

2018¹⁶.

Il n'est pas contesté que Monsieur G ait informé la RÉGION WALLONNE de son changement d'adresse au moment de son changement effectif de résidence.

Le tribunal constate que les déclarations de créance font apparaître la mention de « *Résidence effective (domicile)* », indiquant par la même, conformément à la directive, que l'indemnité est due en tenant compte de la résidence effective du travailleur.

Il ressort des déclarations de créance que Monsieur G a, à partir de janvier 2019, indiqué qu'il résidait à YVOIR. Le montant du « prix carte train 100% » est également adapté en fonction.

Monsieur G n'a, dès lors, pas effectué de déclarations mensongères dans ce cadre.

S'il est vrai que Monsieur G aurait dû solliciter une nouvelle autorisation¹⁷, le tribunal estime que Monsieur G a pu raisonnablement penser qu'il avait droit au remboursement des frais de déplacement YVOIR-JAMBES, sa compagne, domiciliée avec lui, rentrant des notes de frais dans le cadre de ses déplacements vers son lieu de travail.

À cet égard, le Tribunal a estimé, dans le cadre du recours de Madame B à l'encontre de la RÉGION WALLONNE ce qui suit : « *Madame B indiquera qu'elle n'avait pas conscience qu'à la suite de son déménagement elle ne rencontrait plus les conditions pour bénéficier des indemnités de frais de déplacement. Elle indique également que de son domicile de WARNANT ou de YVOIR, elle devait se rendre à la gare d'YVOIR pour pouvoir prendre les transports en commun (le train), de sorte que ce changement de domicile n'avait pas d'impact sur son trajet en transport en commun. Le Tribunal constate également que le trajet en train de la gare d'YVOIR à JAMBES est possible (2 trains par heure) et prend 20 minutes¹⁸. À défaut pour la RÉGION WALLONNE, de lui avoir expliqué les règles applicables, le Tribunal estime que l'erreur commise par Madame B peut être admise en cette qualité.* »

5. Concernant la remise de déclarations de créance distinctes malgré le covoiturage :

Le Tribunal constate d'emblée que, dans le courrier d'autorisation daté du 21-11-2011, il est expressément précisé et souligné « *En outre, lorsque plusieurs bénéficiaires, dont un au moins remplit une des conditions d'octroi de l'intervention, voyagent ensemble dans le même véhicule, l'intervention n'est octroyée qu'au propriétaire du véhicule* ».

Monsieur G et Madame B vont reconnaître, dans leurs auditions respectives, qu'ils font du covoiturage.

Monsieur G sollicitera toutefois le remboursement des frais de déplacement pour tous les jours prestés sur place alors qu'il covoiture.

Il est vain de dire que Monsieur G s'est contenté de compléter le formulaire de l'époque et qu'il était « peu clair ».

Le Tribunal estime que le fait de solliciter un remboursement de frais de déplacement pour tous les

¹⁶ Monsieur CU. atteste « Sur base de mon agenda, je confirme avoir aidé à déménager à la date du 8 décembre 2018. »

¹⁷ Monsieur G indique qu'il s'est renseigné au moment de son déménagement de savoir s'il rentrait toujours dans les conditions. Ce fait n'est toutefois pas avéré.

¹⁸ <https://www.belgiantrain.be/>

jours prestés alors que Monsieur G. était parfaitement informé qu'il n'y avait pas droit est incontestablement constitutif d'une faute. En effet, en agissant de la sorte, il s'est octroyé des remboursements de frais de déplacement indus (Monsieur C. précisera, lors de son audition, qu'ils ne prennent pas toujours le même véhicule pour venir).

Il appartient, toutefois, au Tribunal d'examiner si la faute est telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Lors de plaidoirie sur la question de la discrimination dans le cadre du dossier de Madame Bi, cette dernière indiquera que d'autres travailleurs ont été concernés par la problématique du covoiturage et ont « uniquement » dû rembourser l'indu. Les formulaires de déclaration de créance furent également modifiés pour faire mention du covoiturage au regard des difficultés rencontrées. La RÉGION WALLONNE précisera que les personnes concernées n'avaient pas utilisés une ancienne autorisation pour compléter les déclarations de créance, de sorte que la situation n'était pas comparable à celle de Madame Bi et de Monsieur Gi.

Force est de constater que la RÉGION WALLONNE admet dès lors que, dans le cadre d'un covoiturage non déclaré (non combiné avec d'autres faits), elle n'a pas sanctionné les travailleurs par un licenciement pour motif grave.

Au regard de ce qui précède, le Tribunal constate que le covoiturage non déclaré n'est pas de nature, pour la RÉGION WALLONNE, à rompre immédiatement et définitivement la confiance nécessaire à la poursuite de la relation de travail.

6. La RÉGION WALLONNE est, dès lors, redevable d'une d'indemnité compensatoire de préavis.

Quant au quantum, le tribunal constate que la RÉGION WALLONNE ne conteste pas le calcul ni les éléments pris en compte.

Le tribunal constate, toutefois, dans les conclusions (page 46) de Monsieur G. ; que celui-ci :

- reprend un calcul qui ne se base pas sur la rémunération annuelle mentionnée dans le détail de celle-ci ;
- mentionne un résultat de 26.232,11 € alors qu'il sollicite la condamnation, deux lignes plus loin, de 25.147,29 €.

Le Tribunal considère, au regard de ce qui précède, qu'il s'agit d'une erreur matérielle et fixe l'indemnité compensatoire comme suit :

$$(36.866,75\text{€}/12 \times 3) + (36.866,75\text{€}/52 \times 24) = 26.232,11 \text{ €}$$

7. La REGION WALLONNE est dès lors condamnée au paiement de la somme de 26.232,11 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du jour du licenciement (10-01-2020) et des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête introductive d'instance.

Heures supplémentaires

a) Position des parties

Monsieur G. sollicite la condamnation de la RÉGION WALLONNE au paiement d'heures supplémentaires sur la base de relevés de pointage (crédit d'heure).

A titre subsidiaire, il sollicite que ces heures soient prises en compte dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

La RÉGION WALLONNE indique qu'il découle des dispositions de la loi du 14-12-2000, que le travailleur doit travailler une moyenne de 38 heures par semaine, calculée sur une période de 4 mois. S'il travaille plus, il dispose d'un crédit d'heures pour lequel il doit bénéficier de repos compensatoire. Le repos compensatoire ne peut être remplacé par une compensation financière qu'en cas de circonstances imprévisibles et de l'accord des deux parties.

Le demandeur n'a en l'occurrence pas réalisé d'«heures supplémentaires» à la demande de son employeur. Il a en revanche utilisé la souplesse qu'offre l'horaire variable qui lui est applicable pour aménager, sous sa propre responsabilité, son temps de travail.

b) Position du Tribunal

1. En vertu de l'article 8 de la loi du 14-12-2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

§ 1er. La durée du travail des travailleurs ne peut excéder en moyenne trente-huit heures par semaine sur une période de référence de quatre mois.

On entend par durée du travail, le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur.

(....)

§ 3. Des repos compensatoires correspondants aux dépassements de la limite hebdomadaire moyenne de travail fixée au § 1er sont octroyés dans la période de référence visée au § 1er.¹⁹

En cas de survenance de circonstances imprévisibles nécessitant des mesures urgentes, les repos compensatoires visés à l'alinéa 1er peuvent être remplacés par une compensation financière moyennant l'accord du travailleur.

2. En mettant fin au contrat de travail pour motif grave, la RÉGION WALLONNE a écourté la période de référence, de sorte que les heures prestées au-delà de 38 heures multipliées par le nombre de semaine de la période de référence telle qu'écourtée doivent être rémunérées.

En d'autres mots, un travailleur doit prêter une moyenne trente-huit heures par semaine sur une période de référence de quatre mois. Il doit donc prêter 38 heures x 17,33 semaines sur la période de référence.

Si la période est écourtée, le calcul de la moyenne de trente-huit heures par semaine s'effectue au regard de la période de référence réelle. Ainsi si la période est écourtée à 13 semaines, le travailleur ne peut avoir presté que 38 heures x 13 semaines.

Si la période de référence est écourtée en suite d'une décision de l'employeur (licenciement) et que cette décision a pour effet d'empêcher le travailleur de pouvoir récupérer les heures prestées au-delà des 38 heures par semaine (ex : licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, licenciement pour motif grave), il appartient à l'employeur de rémunérer lesdites heures, l'employeur étant garant du respect de la durée du temps de travail et du fait que celle-ci ne peut excéder en moyenne trente-huit heures par semaine.

3. Il y a lieu de condamner la RÉGION WALLONNE au paiement des heures prestées dans ce cadre, 48h49, dont le nombre n'est pas contesté.

¹⁹ Le Tribunal souligne.

4. La rémunération allouée pour les heures supplémentaires prestées de manière régulière doit être incorporée dans la rémunération de base²⁰. Nous ne sommes toutefois pas dans ce cadre à l'estime du Tribunal, s'agissant d'heures prestées dans le cadre de la période de référence (horaire flottant).

Licenciement manifestement déraisonnable

a) Position des parties

Monsieur G¹ estime que la RÉGION WALLONNE ne démontre aucunement les faits qui sont mis à sa charge et qui sont retenus à l'origine de licenciement pour motif grave. Il reproche l'absence de son supérieur hiérarchique à cette audition (circulaire du Gouvernement wallon du 12-07-2018). Il reproche également que seule une déclaration de créance lui ait été présentée lors de cette audition et que le résultat des investigations de Madame P¹ ne lui ait pas été communiqué.

La RÉGION WALLONNE estime que la CCT 109 ne s'applique pas au litige. Elle estime par contre que la théorie de l'abus de droit peut trouver à s'appliquer. Pour le surplus, elle estime que les faits sont établis et que le licenciement est dès lors lié à l'attitude de Monsieur G¹.

b) Position du Tribunal

En droit,

1. Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et dispose d'un droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable en vertu de la convention collective de travail n° 109 du 12-02-2014 concernant la motivation du licenciement (CCT 109).
2. Toutefois, la CCT n° 109 ne s'applique qu'aux entreprises du secteur privé.
En effet, l'article 2, § 3, 1° de la loi du 5 juin 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires prévoit expressément qu'elle n'est pas applicable aux personnes qui travaillent dans le secteur public.
3. Cependant, sur base de l'enseignement de la Cour Constitutionnelle²¹, il appartient aux juridictions du travail de garantir les droits des travailleurs du secteur public contre un licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, au besoin, des dispositions contenues dans la CCT n° 109.

Suite à cet arrêt, la position de la jurisprudence récente en la matière amène les juridictions à s'inspirer des principes contenus dans la CCT n° 109 pour juger du caractère éventuellement déraisonnable du licenciement d'un agent de la fonction publique, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs de licenciement admissibles, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité.

Ainsi, il faut comparer le comportement d'un employeur du secteur public à celui attendu de l'employeur normalement prudent et diligent du secteur privé, avec renvoi à l'article 8 de la CCT 109.

4. Sur le plan de la charge de la preuve, l'employeur doit démontrer la réalité des motifs et le travailleur établir que ceux-ci sont illégitimes.

²⁰ C. trav. Mons, 3 mars 2014, R.G. 2013/AM/81, www.terralaboris.be

²¹ C. Constitutionnelle, 30 juin 2019, n° 101/2016, www.juridat.be

5. Pour ce qui est de l'indemnité, il appartient au demandeur d'apporter la preuve de son dommage, tant dans son principe que dans son ampleur. Le tribunal peut cependant, dans son évaluation *ex aequo et bono*, accorder une valeur indicative au quantum prévu pour le secteur privé.

En l'espèce,

1. Monsieur G dispose d'une ancienneté de 9 ans au moment du licenciement.
2. La qualité de son travail n'est pas remise en question.
3. La RÉGION WALLONNE souligne un problème d'attitude.

Le fait que les fautes commises ne soient pas considérées comme constitutives d'un motif grave n'a pas pour effet de rendre le licenciement intervenu dans ce cadre manifestement déraisonnable.

4. À l'estime du Tribunal, le fait pour Monsieur G d'avoir sollicité le remboursement des frais de déplacement pour les jours où il covoiturerait avec sa compagne est constitutif d'une faute.

Contrairement à ce que précise Monsieur G, les faits de covoiturage sont établis au regard des auditions.

Il est donc établi, Monsieur G sollicitant le remboursement des frais de déplacement pour tous les jours prestés sur son lieu de travail, qu'il a bénéficié d'un remboursement indu pour les jours où sa compagne et lui se rendaient au travail au moyen du véhicule de sa compagne. Il est également établi qu'il avait connaissance de cette interdiction au regard du courrier d'autorisation.

Il est également établi qu'il n'a pas sollicité l'autorisation pour les frais de déplacement de son nouveau domicile alors qu'il connaissait la procédure applicable (vu la demande effectuée en date du 10-11-2011 alors qu'il vivait à QUAREGNON).

5. Le nombre de jours déclaré « en fraude » est inopérant dans ce cadre. Il est vain de dire que les faits ne sont pas établis sous prétexte que la RÉGION WALLONNE ne démontre pas le nombre exact de jours déclarés erronément.
6. Le fait que les déclarations de créance ont été contresignées par sa supérieure hiérarchique, Madame N, est sans incidence, celle-ci ne faisant que vérifier si le nombre de jours renseigné comme presté correspondait au pointage. Il ne peut être demandé à un supérieur hiérarchique de se poster le matin et le soir sur le parking du lieu de travail pour vérifier si un travailleur covoiture ou non. La contresignature n'a pas pour effet de valider une faute commise dans la déclaration.
7. L'absence de Madame N lors de l'audition est également, à l'estime du tribunal, sans incidence sur la question du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. Tout au plus, il s'agit d'une faute de la RÉGION WALLONNE (non-respect d'une circulaire), dont il n'est pas démontré qu'elle ait causé un dommage à Monsieur G.
8. Quant à l'absence de communication du résultat des investigations de Madame P, le Tribunal estime que la convocation à l'audition reprenait à suffisance les éléments permettant à Monsieur G de préparer utilement sa défense.
9. En conséquence, il apparaît au Tribunal qu'un employeur *normal et raisonnable*, confronté à ce type de comportement, ne peut que s'orienter vers un licenciement.

Le licenciement n'est dès lors pas considéré comme manifestement déraisonnable.

Abus de droit de licencier**a) Position des parties**

Monsieur G. déplore les circonstances dans lesquelles son audition du 09-01-2020 a eu lieu. Il indique avoir été déstabilisé par la présence de Madame L., juriste, et avoir été forcé de signer le compte-rendu de l'audition. Il indique, également, avoir été traité de voleur le 10-01-2020.

Il estime qu'une intention de nuire est établie dans le chef de la RÉGION WALLONNE dans la mesure où elle n'a pas envoyé les déclarations de créance à l'ONEm.

La RÉGION WALLONNE estime que Monsieur G. ne peut solliciter une indemnité dans ce cadre. L'agent du secteur public ne peut revendiquer qu'une seule indemnisation: celle liée au régime du licenciement abusif, interprété ou non à la lumière de la CCT n° 109. La RÉGION WALLONNE, estime, à supposer le cumul possible, que Monsieur G. ne distingue pas le dommage qu'il entend voir indemnisé sur la base du licenciement manifestement déraisonnable du dommage qu'il souhaite voir réparé sur la base de l'abus de droit. Elle réfute les propos qui auraient été tenus par Madame V (« voleur »).

b) Position du Tribunal**En droit,**

1. Le droit de l'employeur de mettre unilatéralement fin au contrat de travail est de l'essence même du contrat de travail.
2. Ce droit n'est toutefois pas absolu et son usage peut le cas échéant s'avérer constitutif d'un abus de droit s'analysant en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent²².

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par les circonstances qui entourent le congé.

3. La charge de la preuve incombe à celui qui invoque l'abus de droit.

Le travailleur doit établir d'autre part que l'acte de rupture est générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir tout le dommage, matériel et moral, découlant de la rupture irrégulière du contrat.

En d'autres mots, l'indemnité compensatoire de préavis répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit²³.

4. L'abus du droit de licenciement est sanctionné par des dommages et intérêts.

En ce qui concerne les victimes d'un abus de droit de licenciement, il n'existe aucune évaluation légale (forfaitaire) du montant du dommage à octroyer.

²² Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, 155; Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, 1002, 117, concl. J.-M. GENICOT, note P. JOASSART; Cass., 9 octobre 2017, *J.L.M.B.*, 2018, 118 note F. KÉFER et R. LINGUELET et *Chron. D.S.*, 2018, 188, concl. av.-gén. VANDERLINDEN

²³ Cass. 7 mai 2001, *J.T.T.* 2001, p. 410

Les règles de droit commun trouvent donc à s'appliquer et seul le dommage prouvé peut être indemnisé.

Dans la pratique, les juridictions fixent toutefois souvent l'indemnité en se référant à la jurisprudence de la Cour de cassation qui autorise une évaluation « *ex aequo et bono* » lorsqu'il est impossible de déterminer le montant exact du dommage.

5. Quant au cumul, la règle de cumul prévue à l'article 9 §3 de la CCT n°109 qui stipule que l'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas cumulable avec toute autre indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, n'est pas d'application au cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de l'indemnité octroyée pour abus de droit lorsque les circonstances dans lesquelles le licenciement a été notifié sont inconvenantes, et ce parce qu'il s'agit de deux indemnités distinctes octroyées pour un motif différent et qui indemnisent des dommages différents²⁴.

En l'espèce,

1. Indépendamment de la question d'une éventuelle faute, le Tribunal estime que Monsieur G n'apporte pas la preuve d'un préjudice distinct de celui d'ores et déjà couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.
2. Pour autant que de besoin, le Tribunal rappelle que l'abus ne peut résulter des conséquences du licenciement, mais bien des circonstances entourant celui-ci.

Il n'est pas établi que Madame M aurait traité Monsieur G de voleur.

La présente de Madame L lors de l'audition s'explique au regard de la lettre de convocation. Pour rappel, il est expressément précisé que les faits reprochés « *pourraient avoir un impact conséquent sur la relation de travail qui vous unit au SPW, voire conduire à un licenciement pour faute grave.* ».

Le fait que la RÉGION WALLONNE n'aurait pas communiqué à l'ONEm les déclarations de créance en litige n'implique pas une intention de nuire, les éléments transmis à l'ONEm étant suffisants pour connaître les « motifs du licenciement » et pour lui permettre de juger si Monsieur G était « responsable » de sa mise en chômage.

3. La demande est, dès lors, non fondée.

Quant à l'exécution provisoire/cantonnement

a) Position des parties

Monsieur G sollicite que le jugement à intervenir soit exécutoire par provision nonobstant tout recours sans caution ni faculté de cantonnement

b) Position du Tribunal

1. 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*

²⁴ C. trav. Liège (div. Liège), 8 février 2017, *J.L.M.B.*, 2017, 761, note A. MORTIER; C. trav. Liège (div. Namur), 24 août 2018, *J.L.M.B.*, 2018, 1874

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. »

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.

2. 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. »

Monsieur G n'invoque aucun élément qui justifierait que le cantonnement ne soit exclu.

Les dépens

1. 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 de demande.

La compensation en raison de la succombance respective ne requiert pas nécessairement des demandes réciproques entre les parties²⁵.

2. La compensation est une faculté donnée au juge²⁶ dont il fait usage de manière discrétionnaire.

3. En l'espèce, chacune des parties succombant partiellement, il y a lieu de compenser les dépens.

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 RÉGION WALLONNE au paiement de la somme de **26.232,11 €** bruts à titre d'indemnité de préavis, somme à augmenter des intérêts au taux légal à dater du jour du licenciement (10-01-2020) et puis des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête introductive d'instance.

²⁵ Cass. 19 janvier 2012, *Pas.*, p 158 ; Cass., 23 novembre 2012, *Pas.*, p 1316.

²⁶ Cass. 18 décembre 2008, n°C.08.0334. F, *juridat*.

CONDAMNE la RÉGION WALLONNE au paiement des heures prestées au-delà des 38 heures en moyenne sur la période de référence limitée, soit 48h49.

DÉBOUTE Monsieur G 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, le cantonnement n'étant pas exclu.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

S. BINAME, Juge

J. L. MELARD, Juge social représentant les employeurs

Y. DEMOITIE, Juge social représentant les employés

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de C. ANGHELONE, Greffier assumé

C. ANGHELONE, Greffier
assumé

Y. DEMOITIE, Juge
social représentant les
employés

J. L. MELARD, Juge
social représentant les
employeurs

S. BINAME, Juge

Et prononcé en langue française à l'audience publique du **26/04/2022** de la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par Madame N. ROBERT, Juge remplaçant Madame S. BINAME, Juge, légitimement empêchée d'assister au prononcé du jugement auquel elle a participé (article 782 bis C.J.), assistée de C. ANGHELONE, Greffier assumé, qui signent ci-dessous

C. ANGHELONE, Greffier
assumé

N. ROBERT, Juge