

numéro de répertoire

2022/2369

date du Jugement

14 septembre 2022

numéro de rôle

R.G. : 21/ 90/ A



ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€

le
€

le
€

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

Jugement

1ère chambre

présenté le

ne pas enregistrer

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION Verviers**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 14 septembre 2022
(Première Chambre)**

R.G. : 21/90/A

Rep : 22/ 2263

Le jugement suivant a été prononcé :

EN CAUSE :

D
Inscrite au Registre National sous le numéro
Domiciliée à

Partie demanderesse comparaissant par Maître BARRACATO Lola loco Maître
CORMAN Sébastien, avocat à BEYNE-HEUSAY

CONTRE :

Maître Marc GILSON, Avocat à Verviers, Avenue de Spa, 5
Agissant en sa qualité de curateur à la faillite de la **SRL GROUP TRANS WERTZ**,
inscrite à la BCE sous le numéro BCE: 0455.527.737
désigné à cette fonction par jugement du Tribunal de l'Entreprise de Liège, division
Liège, du 10 juin 2021,

Partie défenderesse comparaissant personnellement.

1. PROCEDURE

A l'audience de clôture des débats du 22 juin 2022, les pièces du dossier de la procédure sont essentiellement les suivantes :

- la citation introductive d'instance reçue au greffe le 24 février 2021 ;
- le dossier de pièces de Madame D
- le jugement de réouverture des débats prononcé le 13 mai 2022.

À la même audience, après avoir constaté que les parties ne peuvent pas se concilier, le Tribunal a entendu les arguments des parties présentes ou représentées.

La loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire a été respectée.

2. FAITS

Madame D. est engagée par la SPRL MODEMA EXPRESS à partir du 1^{er} août 1997 en qualité de chauffeur, suivant un contrat de travail d'ouvrier signé le 1^{er} août 1997 pour une durée indéterminée et à temps plein.

Par contrat signé le 1^{er} octobre 2008, elle est ensuite engagée sous statut d'employée avec pour fonction « comptabilité et administratif ».

En décembre 2018, un nouveau gérant, Monsieur L. est nommé à la tête de la SPRL MODEMA EXPRESS (publication au Moniteur belge de la décision de l'associé unique du 4 décembre 2018, pièce 4).

Début mars 2020, un certain Monsieur JI expose par courriel que le salaire de plusieurs travailleurs n'ont pas été payés pour le mois de février.

Par courriels des 4, 5 et 9 mars, Madame D. fait part à sa direction de divers problèmes :

- elle constate qu'à la date du 28 février 2020, les comptes de MODEMA étaient presque à zéro et qu'il y avait eu un transfert d'argent « de MODEMA à WERTZ » ;
- elle note qu'il ne lui était plus permis de faire des transactions bancaires comme elle le faisait auparavant ;
- elle sollicite un document de décharge si la carte bancaire faite à son nom est utilisée par d'autres personnes ;
- elle informe des différents paiements à effectuer (ONSS, précomptes, chèques-repas, salaires des chauffeurs) ;
- elle constate que diverses tâches n'ont plus été faites depuis qu'elle ne les gère plus (« banques MODEMA », etc.).

Lors de l'Assemblée Générale du 20 mars 2020, un nouvel administrateur, Monsieur P., est nommé au sein de la société MODEMA EXPRESS aux côtés de Monsieur L. également « administrateur » (Extrait du PV, pièce 6).

Le 27 mars 2020, Monsieur L. transmet un courrier par recommandé à Madame D. au nom de la société MODEMA EXPRESS. Il ne cite à aucun moment son nom.

Il dit avoir reçu une information du secrétariat social : Madame D. aurait déclaré avoir été présente pendant tout le mois de mars alors qu'elle était en incapacité de travail du 18 mars au 3 avril 2020. Selon lui, en cas de confirmation de cet élément, elle aurait commis un faux en écriture, poursuivi pénalement.

Il lui demande de s'en expliquer endéans les 48h en émettant des réserves quant à la décision de considérer ledit courrier comme valant rupture pour faute grave.

Le 30 mars, Madame D. écrit à Monsieur L. contestant ces accusations. Elle précise que, si une erreur involontaire de sa part, a été commise, elle est rectifiable et ne modifie pas le salaire versé ou à verser.

Elle fait également référence au climat de stress, de harcèlement moral et de doute quant à l'avenir. Elle rappelle le fait que la police a dû intervenir à plusieurs reprises ainsi que les conditions dans lesquels elle doit effectuer son travail : l'appareil de paiement et les cartes lui ont été retirées, son adresse email lui a été coupée.

Elle soupçonne que la société n'essaie de se « débarrasser de certains éléments en n'assumant pas ses responsabilités financières ».

Elle réclame encore le paiement du salaire du mois de mars.

Par courrier du 30 mars 2020, transmis par recommandé du 31 mars 2020, c'est Monsieur P qui écrit à Madame D vraisemblablement au nom de la société MODEMA EXPRESS. Il lui notifie son licenciement pour motif grave.

Il fait état de propos tenus auprès de la clientèle et de certains fournisseurs qui nuiraient à la réputation de la société. Madame D aurait informé certains clients et fournisseurs des difficultés que la société rencontre afin de les dissuader de collaborer.

Selon lui, il s'agit d'un comportement déloyal inacceptable qui porterait atteinte aux intérêts commerciaux de la société.

Madame D conteste rapidement le licenciement. Par courrier recommandé du 24 avril 2020 transmis par son conseil à la société, celui-ci estime que le licenciement n'a pas été notifié dans les formes et délais requis par la loi et nie la faute grave en tant que telle. Il met également en demeure la société de payer des arriérés de rémunération et de remettre différents documents sociaux :

- le certificat de travail ;
- le décompte de sortie;
- le compte individuel ;
- les attestations de vacances et le certificat de chômage C4.

Par courrier du 24 juin 2020, le conseil de Madame D dépose également plainte auprès du SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE – Direction générale Contrôle des Lois sociales (ci-après « Contrôle des Lois sociales »). Divers échanges s'en suivent.

Après enquête, le Contrôle des Lois sociales envoie les documents sociaux réclamés en date du 21 décembre 2020. Dans son courrier de transmission (pièce 24), le Contrôle des Lois sociales précise qu'en ce qui concerne l'absence de paiement de la rémunération de sortie, comprenant sa prime de fin d'année de sortie, ses pécules et doubles pécules anticipés de sortie, ses écochèques et le solde de rémunération du mois de mars 2020, l'employeur n'a pas régularisé la situation. Le dossier a dès lors été porté à la connaissance de l'Auditorat du travail.

En outre, au mois de juin 2020, la dénomination de la société « MODEMA EXPRESS » avait été modifiée par « GROUP TRANS WERTZ » (Assemblée générale extraordinaire de MODEMA EXPRESS, Publication au Moniteur belge du 3 juin 2020, pièce 7).

Lors de cette même Assemblée générale, il est mis fin aux fonctions de gérant de Monsieur L et de Monsieur P. Sont appelés aux fonctions d'administrateur non statutaire pour une durée illimitée, Monsieur M et Monsieur P.

Il ressort des éléments du dossier que plusieurs sociétés gravitent autour de la société MODEMA EXPRESS.

Par citation reçue au greffe le 24 février 2021, Madame D a introduit la présente procédure.

3. DEMANDE ET POSITIONS DES PARTIES

Madame D sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement

- d'une indemnité compensatoire de préavis pour un montant brut de 160.426,11 € ;
 - des arriérés de rémunération d'un montant total brut de 16.537,18€ (prime de fin d'année 2020, pécules de vacances 2020 et 2021) ;
 - des éco-chèques 2020 pour un montant net de 62,50 € ;
 - d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération à concurrence d'une somme brute de 28.808,91 € ;
- sommes augmentées des intérêts au taux légal ;

Elle réclame également la rectification des documents sociaux erronés.

Elle demande encore que la partie défenderesse soit condamnée aux dépens liquidés à 7.245,10 €, soit :

- 245,10 € pour la citation introductive d'instance ;
- 7.000 € à titre d'indemnité de procédure.

Maître Marc GILSON, agissant en sa qualité de curateur à la faillite de la SRL GROUP TRANS WERTZ, explique que le licenciement est antérieur à sa mission et qu'il ne dispose d'aucun élément permettant de contester les demandes de Madame D. Il s'en réfère dès lors à l'appréciation du Tribunal.

4. RECEVABILITE

La procédure est recevable, Madame D 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.

5. ANALYSE DU TRIBUNAL

5.1. Licenciement pour motif grave

Règles applicables

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 dispose :

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

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

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

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

A 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. »

Respect des délais :

Cet article prévoit un double délai.

En application du troisième alinéa de cet article 35, le congé pour motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne le congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Ce délai commence le jour qui suit celui au cours duquel les faits sont connus¹ par la personne ou l'organe compétent pour donner le congé².

C'est à l'employeur à démontrer qu'il a eu connaissance des faits dans ce délai (article 35 dernier alinéa). Une fois cette preuve rapportée, il appartient au travailleur qui soutient que l'employeur en avait connaissance plus tôt, de l'établir³.

Le congé pour motif grave est un acte juridique unilatéral par lequel une partie au contrat de travail fait savoir qu'elle met fin au contrat. Le congé pour motif grave peut par conséquent être donné verbalement⁴.

Le motif grave doit également être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. Si la notification se fait par lettre recommandée, cela signifie qu'elle doit être envoyée dans ce délai (et non pas reçue dans ce délai)⁵.

¹ C.Trav. Bruxelles, 17 janvier 1978, *J.T.T.*, 1978, p. 178.

² Cass. 10 mai 1951, *Pas.*, 1951, I, p. 618.

³ Et ce, en application de l'article 870 du Code judiciaire, comme l'a précisé la Cour de Cassation (Cass., 4 déc. 1989, *J.T.T.* 1990, p. 92, disponible sur www.juportal.be).

⁴ C. trav. Gand (sect. Bruges), 28 novembre 2011, *R.W.*, 2013-14, 141.

⁵ VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., *Compendium Social. Droit du travail*, Wolters Kluwer, 2020-2021, p. 2562.

Motif grave :

Pour qu'il soit mis fin au contrat de travail en raison d'un motif grave, sans préavis ni indemnité, les trois conditions cumulatives mentionnées à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, sont les suivantes :

- une faute doit avoir été commise ;
- cette faute doit être suffisamment grave ;
- cette faute grave doit rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Comme de nombreuses juridictions du travail, la doctrine estime que le congé pour motif grave est un mode de rupture très particulier qui doit rester exceptionnel et précise qu' « *avant d'infliger une sanction aussi importante que celle du licenciement pour motif grave, l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ni réaction excessive* »⁶.

En effet, il « *entraîne des conséquences importantes au niveau de la situation professionnelle, sociale et financière du travailleur : le travailleur se trouve, du jour au lendemain, sans travail et sans revenus. Il peut, en outre, être sanctionné par l'Office National de l'Emploi et du Travail de la suspension du droit aux allocations de chômage pendant une période de 4 à 26 semaines. Il convient dès lors de réserver ce mode de rupture au comportement qui répond au degré de gravité requis par l'article 35 précité* »⁷.

La notion de faute n'est pas limitée aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'étend aussi à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé⁸.

Il faut que cette faute soit intrinsèquement grave⁹. Ce caractère intrinsèquement grave s'apprécie indépendamment de l'impossibilité de poursuivre toute collaboration professionnelle.

L'employeur qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec le travailleur¹⁰.

Enfin, conformément au premier alinéa de l'article 35, le juge apprécie le motif grave. Il vérifie les faits et en apprécie la qualification qui leur en est donnée. Il est admis que le juge substitue son appréciation à celle de l'employeur¹¹.

⁶ Voy. notamment C. trav. Bruxelles, 23 juin 1998, *Chron. D.S.*, 1999, 483; Trib. trav. Bruxelles, 20 décembre 1979, *R.D.S.*, 1980, 197 ; VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., *Compendium Social. Droit du travail*, Wolters Kluwer, 2020-2021, pp. 2526.

⁷ V. Vannes, « Titre II - La rupture du contrat pour motif grave » *In* Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, 4^{ème} Ed., Bruxelles, Bruylant, 2013, pp. 893 et 904.

⁸ Cass., 26 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, 404.

⁹ A. MORTIER, H. DECKERS, *Le licenciement pour motif grave*, 2^{ème} Ed., Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2014, p. 18.

¹⁰ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

¹¹ J. CLESSE, *Congé et contrat de travail*, Liège, éd. Collection scientifique de la faculté de droit de Liège, 1992, p. 159.

Application des règles à la situation

Le licenciement pour motif grave de Madame D est intervenu le 30 mars 2020.

Le motif grave invoqué est le fait qu'elle aurait tenu des propos auprès de la clientèle et de certains fournisseurs qui nuiraient à la réputation de la société. Elle aurait informé certains clients et fournisseurs des difficultés que la société rencontraient afin de les dissuader de travailler avec elle. Il s'agirait d'un comportement déloyal inacceptable qui porterait atteinte aux intérêts commerciaux de la société.

Aucun élément du dossier ne permet de dire quand l'employeur aurait eu connaissance des faits constituant le motif grave. Il n'est donc pas démontré que le licenciement aurait eu lieu dans les trois jours de leur connaissance.

En outre, les prétendus propos tenus par Madame D ne sont nullement démontrés.

Par contre, au vu de la chronologie des faits, il semble que Madame D ait informé son ancien employeur de diverses défaillances qu'elle aurait constatées dans la gestion de la société quelques jours avant son licenciement.

De plus, les pièces démontrent qu'à cette période la structure de la société et des différentes sociétés gravitant autour de celle-ci ont été modifiées.

Le prétendu motif grave n'est étayé par aucun élément. Il semble dès lors avoir plutôt servi de prétexte à la société pour licencier Madame D sans préavis ni indemnités.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal estime que le licenciement pour motif grave est irrégulier.

5.2. Indemnité compensatoire de préavis.

Le licenciement pour motif grave n'étant pas valable, une indemnité compensatoire de préavis est due à Madame D

En application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 et au vu son ancienneté, Madame D réclame une indemnité compensatoire de 160.426,11 € correspondant à 17 mois et 21 semaines de rémunération.

L'indemnité compensatoire de préavis est calculée en fonction de l'ancienneté de la requérante au sein de l'entreprise :

- un mois par année d'ancienneté entamée jusqu'au 31 décembre 2013 (eu égard à sa rémunération annuelle brute de plus de 32.254 €), soit 17 mois ;
- 21 semaines pour la période postérieure au 1^{er} janvier 2014, la durée du préavis est de 21 semaines.

La rémunération annuelle non contestée de la requérante à prendre en considération est évaluée à 88.121,39 € bruts.

Maître Marc GILSON, agissant en sa qualité de curateur à la faillite de la SRL GROUP TRANS WERTZ ne conteste pas la demande d'indemnité compensatoire de préavis de Madame D

Il sera donc condamné à payer à Madame D le montant non-contesté de 160.426,11 € réclamé, correspondant à 17 mois et 21 semaines, à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 mars 2020 jusqu'à complet paiement.

5.3. Licenciement manifestement déraisonnable

Règles applicables

L'article 8 de la C.C.T n°109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable 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 précise :

« 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 précédent 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.

Le Tribunal doit ainsi vérifier :

- Si les motifs ont 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.

Dans ce cadre, le Tribunal doit examiner ¹²:

- 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 doctrine¹³ déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable.

En ce qui concerne la sanction, l'article 9 de la C.C.T. n°109 prévoit que l'indemnisation octroyée au travailleur correspond au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

En commentaire à cet article, les partenaires sociaux ont uniquement précisé que le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

L'article 10 de la C.C.T. 109 détermine en outre qu'en cas de contestation, si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de la CCT, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Application des règles à la situation

Il vient d'être précisé que les motifs allégués par l'employeur n'étaient pas démontrés et que le licenciement pour motif grave était irrégulier.

La réalité des motifs n'étant pas établie. Le prétendu motif grave semble plutôt avoir été un prétexte pour licencier Madame C sans préavis ni indemnités après qu'elle ait fait part de plusieurs défaillances et après que la société ait été réorganisée.

Il n'est aucunement lié à l'aptitude ou la conduite de Madame D

Le Tribunal conclut de tous ces éléments que le licenciement n'est pas valable et qu'il doit être considéré comme déraisonnable.

En ce qui concerne la durée de l'indemnité due à Madame D étant donné son ancienneté et le fait que les motifs invoqués ne sont pas démontrés, mais qu'ils ont plutôt servi de faux-motifs, elle est évaluée à 17 semaines de rémunération, soit au montant réclamé et non contesté de 28.808,91 € bruts (88.121,39 € x 17/52), à majorer des intérêts au taux légal depuis l'introduction de la procédure judiciaire jusqu'à complet paiement.

¹² 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.

¹³ 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&24.

5.4. Arriérés de rémunération et écochèques.

Madame D réclame :

- 1.508,14 € bruts à titre de prime de fin d'année 2020 au prorata des trois premiers mois de l'année ;
- 11.897,51 € bruts à titre de pécule de vacances 2020 ;
- 3.007,53 € bruts à titre de pécule de vacances 2021, tenant compte de la prime de fin d'année de 2020 ;
- 62,50 € net pour les écochèques des trois premiers mois de 2020.

Après enquête, le Contrôle des Lois sociales a précisé à Madame D que son employeur n'avait pas régularisé la situation relative au paiement de sa prime de fin d'année de sortie, ses péculs et doubles péculs anticipés de sortie, ses écochèques et le solde de rémunération du mois de mars 2020.

Maître Marc GILSON, agissant en sa qualité de curateur à la faillite de la SRL GROUP TRANS WERTZ ne dispose d'aucun élément permettant de démontrer que la société se serait libérée de cette obligation¹⁴. Il ne conteste pas devoir ces sommes.

Le Tribunal le condamnera dès lors au paiement des montants réclamés non-contestés :

- 1.508,14 € bruts à titre de prime de fin d'année 2020 (salaire mensuel non-contesté et tel que mentionné sur les fiches de paie de 6.032,55 € brut x 3/12) ;
- 11.897,51 € bruts à titre de pécule de vacances 2020 (conforme au décompte de sortie : 77.558,74 € x 15,34%) ;
- 3.007,53 € bruts à titre de pécule de vacances 2021 (19.605,79€ x 15,34%), tenant compte de la prime de fin d'année de 2020 ((6.032,55 € x3) + 1.508,14 € = 19.605,79€) ;
- 62,50 € net pour les écochèques des trois premiers mois de 2020 (250 x 3/12).

Il y a lieu de majorer ces sommes des intérêts au taux légal à dater du 1^{er} avril 2020 jusqu'à complet paiement.

5.5. Rectification des documents sociaux

Au vu de ce qui précède, les documents sociaux erronés devront être rectifiés par la partie citée.

5.6. Exécution provisoire et dépens.

Madame D demande l'exécution provisoire du jugement à intervenir sans possibilité de caution ni de cantonnement.

L'article 1397 du Code judiciaire prévoit 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

¹⁴ Voyez l'article 8.4, alinéa 2, du Livre VIII du nouveau Code civil selon lequel celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une ».

Aucune demande de caution ni de cantonnement n'ayant été formulée, le jugement sera bien exécutoire par provision sans caution ni cantonnement.

La demande de Madame D étant fondée, les frais de justice sont mis à charge de la partie défenderesse (article 1017 du Code judiciaire).

Elle doit donc lui payer :

- 20 € à titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
- 245,10 € pour la citation introductive d'instance ;
- 7.000 € d'indemnité de procédure.

6. DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

La reprise d'instance de Maître Marc GILSON, agissant en sa qualité de curateur à la faillite de la SRL GROUP TRANS WERTZ, ayant été actée,

Dit la demande recevable ;

Condamne Maître Marc GILSON, agissant en sa qualité de curateur à la faillite de la SRL GROUP TRANS WERTZ, à payer à Madame D 160.426,11 EUROS bruts à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 mars 2020 jusqu'à complet paiement ;

Condamne Maître Marc GILSON, agissant en sa qualité de curateur à la faillite de la SRL GROUP TRANS WERTZ, à payer à Madame D 28.808,91 € bruts correspondant à 17 semaines de rémunération, à titre d'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis l'introduction de la procédure judiciaire jusqu'à complet paiement ;

Condamne Maître Marc GILSON, agissant en sa qualité de curateur à la faillite de la SRL GROUP TRANS WERTZ, à payer à Madame D

- 1.508,14 € bruts à titre de prime de fin d'année 2020 au prorata des trois premiers mois de l'année ;
- 11.897,51 € bruts à titre de pécule de vacances 2020 ;
- 3.007,53 € bruts à titre de pécule de vacances 2021, tenant compte de la prime de fin d'année de 2020 ;
- 62,50 € net pour les échochèques des trois premiers mois de 2020 ;

Sommes à majorer des intérêts au taux légal à dater du 1^{er} avril 2020 jusqu'à complet paiement ;

Condamne Maître Marc GILSON, agissant en sa qualité de curateur à la faillite de la SRL GROUP TRANS WERTZ, à rectifier les documents sociaux pour se conformer à la présente décision ;

Déclare le présent jugement exécutoire par provision, sans caution ni cantonnement ;

Condamne Maître Marc GILSON, agissant en sa qualité de curateur à la faillite de la SRL GROUP TRANS WERTZ, aux dépens liquidés en faveur de Madame D

- 20 € à titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
- 245,10 € pour la citation introductive d'instance ;
- 7.000 € d'indemnité de procédure.

AINSI JUGÉ PAR LA PREMIERE CHAMBRE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DIVISION DE VERVIERS composée de :

JACQUEMIN Valérie, Juge effectif – Président de la chambre.

NISIN Ghislain, Juge social employeur.

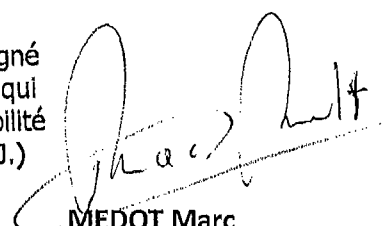
MEDOT Marc, Juge social travailleur employé.

qui ont participé au délibéré. Le jugement n'étant pas signé par M./Mme le juge social qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (article 785 C.J.)



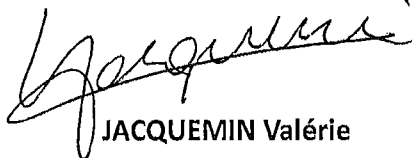
JACQUEMIN Valérie

NISIN Ghislain



MEDOT Marc

et prononcé en langue française par JACQUEMIN Valérie, Juge effectif – Président de la chambre, à l'audience publique de la 1ère chambre du TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 14 septembre 2022, assisté de MATHY Florian, Greffier.



JACQUEMIN Valérie



MATHY Florian