

numéro de répertoire

2023/319

date du jugement

8 février 2023

numéro de rôle

R.G. : 22/ 30/ 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 8 février 2023
(Première Chambre)

R.G. : 22 /30/A

Rep : 23/ 318

Le jugement suivant a été prononcé :

EN CAUSE:

Monsieur R

Inscrit au Registre National sous le numéro RN:

Domicilié à

Partie demanderesse comparissant personnellement et assisté par Maître
France LAMBINET loco Maître

CONTRE :

LOGIVESDRE SCRL

Inscrite à la BCE sous le numéro BCE: 0402.298.986

Ayant son siège social à 4800 VERVIERS, Avenue Elisabeth, 98.

Partie défenderesse comparissant par Maître

1. PROCEDURE

A l'audience du 11 janvier 2023, les pièces du dossier de la procédure sont essentiellement les suivantes :

- La citation introductive d'Instance du 25 janvier 2022 ;
- Les dernières conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 10 novembre 2022 ;
- Les dernières conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 11 octobre 2022 ;
- les dossiers de pièces des parties déposés à cette audience.

Après avoir constaté que les parties ne peuvent être conciliées, le Tribunal a entendu les arguments des parties présentes ou représentées à la même audience.

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

2. FAITS

Le 2 septembre 2013, Monsieur R commence à travailler, en tant que Directeur technique, au sein de la S.C.R.L. LOGIVESDRE, société de logement de service public¹, avec laquelle il signe à la même date un contrat de travail d'employé.

¹ Au sens de l'article 130 du Code wallon de l'habitation durable.

Le 20 janvier 2021, il est licencié avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Par courrier du 6 février 2021, Monsieur R sollicite de son ancien employeur les motifs concrets de son licenciement en application de la C.C.T. n°109.

LOGIVESDRE y répond dans un courrier daté du 18 février 2021.

Le conseil de Monsieur R conteste alors ces motifs par courrier du 8 janvier 2022.

Le 11 janvier 2022, le conseil de LOGIVESDRE écrit au conseil de Monsieur R qu'il ne réserve aucune suite aux demandes formulées.

Le 25 janvier 2022, Monsieur R introduit la présente procédure.

3. DEMANDE ET POSITIONS DES PARTIES

Monsieur R demande la condamnation de la LOGIVESDRE au paiement :

- d'1 € net provisionnel au titre d'intérêts moratoires sur l'indemnité compensatoire de préavis, à majorer en prosécution de cause ;
- de 6.501,62 € brut provisionnels au titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 20 janvier 2021 ;
- de 40.892,70 € brut provisionnels au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération), à majorer des intérêts ;
- de 5.000 € provisionnels au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, du fait des circonstances problématiques du licenciement, à majorer des intérêts ;
- des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire (3.250 €) ;

Il demande également l'exécution par provision du jugement à intervenir, nonobstant recours, sans caution et sans faculté de cantonnement.

A l'audience du 11 janvier 2023, Monsieur R expose renoncer à sa demande de condamnation de LOGIVESDRE au paiement d'1,00 € brut provisionnel pour toute autre somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties.

LOGIVESDRE sollicite du Tribunal qu'il dise les demandes de Monsieur R recevables et très partiellement fondées uniquement en ce qui concerne le montant de 916,20 € net (2.026,82 € brut) versé le 11 mars 2022 à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

4. RECEVABILITE

La procédure est recevable pour avoir été introduite dans les termes et délai légaux, Monsieur R ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître.

Aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé et ne semble devoir être soulevé d'office.

5. ANALYSE DU TRIBUNAL

5.1. Intérêts moratoires sur l'indemnité compensatoire de préavis

Selon l'article 11 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, lorsque l'engagement prend fin, la rémunération restant due doit être payée sans délai et au plus tard à la première paie qui suit la date de la fin de l'engagement².

Selon la Cour de Cassation, cet article 11 n'est pas applicable aux indemnités de préavis³. Le moment d'exigibilité de l'indemnité de congé n'est donc pas régi par cet article mais bien par l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail. Cet article ne prévoit aucun délai de paiement mais précise que celui qui résilie irrégulièrement un contrat de travail à durée indéterminée, est tenu de payer à l'autre partie une indemnité de congé. L'indemnité est donc exigible immédiatement, soit au moment de la résiliation qui donne lieu à cette indemnité, depuis la notification du préavis ou depuis le congé sans préavis ni motif grave⁴.

Les intérêts moratoires sont donc dus sur tout ou partie de l'indemnité compensatoire de préavis payée après le 20 janvier 2021 jusqu'au complet paiement de celle-ci. Le Tribunal condamne donc LOGIVESDRE au paiement de ceux-ci, comme il le sera précisé dans le dispositif du présent jugement.

5.2. Indemnité compensatoire de préavis complémentaire

5.2.1. Plafonnement de l'imputation liée au reclassement professionnel

Le travailleur licencié moyennant une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines (ou moyennant une indemnité correspondant à la partie de ce délai restant à courir) a droit à un reclassement professionnel et à une indemnité de préavis⁵.

L'article 11/5, §1^{er} de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs est ainsi libellé comme suit :

« Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis

² Sans préjudice, pour les représentants de commerce, des dispositions de la législation fixant leur statut.

³ Les articles 9 et 11 de la loi sur la protection de la rémunération ne les concernent pas, voyez Cass., 25 janvier 1988, *Pas.*, 1988, I, 609.

⁴ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, Compendium social : droit du travail 2020-2021 : contenant des annotations fiscales, Tome 1 Généralités. Formation du contrat de travail, version Socialeye, n° CO597359, 15/05/2022 qui citent Cass., 1er avril 1985, *J.T.T.*, 1985, 325; Cass., 30 novembre 1992, *R.W.*, 1992-1993, 1065; *Bull.*, 1992, 1316.

⁵ Article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble de mesures composées de :

1° un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 euros et une valeur maximale de 5.500 euros. En cas de régime de travail à temps partiel, cette fourchette minimale et maximale est proratisée en fonction de la durée des prestations de travail. Ce reclassement professionnel est évalué pour l'ensemble de mesures à 4 semaines de rémunération;

2° une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel. »

Monsieur R demande que le montant à imputer sur l'indemnité de rupture pour le reclassement professionnel soit limité à 5.500 €. Il se fonde sur l'interprétation de cette disposition faite par une certaine doctrine⁶ qui considère que :

« (...) les 2 alinéas du paragraphe 1 doivent s'interpréter dans leur ensemble : il est plus simple — et plus logique — d'affirmer que la valeur de l'outplacement équivaut à 4 semaines de rémunération avec un plafond de 5.500 EUR.

Le travailleur dont la rémunération mensuelle dépasse 5.500 EUR et qui subit une retenue supérieure à ce montant serait en droit de contester cette imputation pour cette partie de l'indemnité. »

Le Tribunal estime pourtant que le texte est clair. Il n'est dès lors pas permis de l'« interpréter » sous peine de lui faire dire ce que le législateur n'a pas souhaité exprimer.

La disposition en cause prévoit en effet explicitement que le travailleur a droit à :

- un reclassement professionnel de 60 heures, correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle, et dont la valeur minimale sera de 1.800 € et la valeur maximale ne pourra dépasser 5.500 € ;
- une indemnité de préavis correspond à la durée du délai de préavis ou à la partie du délai restant à courir, à laquelle on déduit 4 semaines de rémunération.

A aucun moment le législateur n'a fait le lien entre les deux alinéas pour exprimer que le montant correspondant aux 4 semaines à déduire de l'indemnité compensatoire de préavis devraient être limitées à 5.500 €.

Au contraire, elle est clairement expliquée dans les travaux préparatoires comme suit :

« (...) le travailleur bénéficie d'un ensemble de mesures consistant, d'une part, en une procédure de reclassement professionnel et, d'autre part, en un délai ou une indemnité de préavis.

Dans l'hypothèse où le contrat est rompu, la valeur de la procédure de reclassement professionnel est imputée sur l'indemnité de préavis selon un ratio correspondant à quatre semaines de rémunération.⁷»

⁶ M.-L. WANTIEZ, « Le coût de l'outplacement », *J.T.T.*, 2019, p. 325.

⁷ *Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 50.

Il n'était donc nullement précisé que le montant correspondant aux 4 semaines de rémunération, à déduire de l'indemnité compensatoire de préavis, devait être limité à 5.500€.

Certes, comme le souligne d'autres auteurs :

- « Ceci a pour conséquence que très souvent, la diminution de l'indemnité de préavis ne correspondra pas exactement à la valeur du reclassement professionnel; cette imputation sera en effet tantôt inférieure, tantôt supérieure à celle-ci (ex.: le travailleur se voit proposer un reclassement professionnel d'une valeur égale au maximum légal de 5.500 € alors que l'imputation de 4 semaines de préavis correspond à 8.000 €, soit un montant supérieur à la valeur du reclassement professionnel proposé)⁸. »
- « La loi ne prévoit aucun droit pour le travailleur de récupérer a posteriori auprès de l'employeur la partie des 4 semaines de rémunération qui ont été imputées sur son indemnité de rupture pour payer l'outplacement et ce, dans l'éventualité où cette somme s'avérerait supérieure au coût réel facturé à l'employeur.
(...) un travailleur à très haut revenu verra son indemnité amputée de 4 semaines (par définition, sans limitation de montant), tandis que la valeur de son reclassement professionnel sera, elle, plafonnée, à 5 500 EUR. Comme évoqué ci-avant, à défaut de contrôle opéré par le travailleur de la valeur de l'outplacement offert, l'employeur pourra opérer un gain financier dans le cas où le reclassement professionnel serait d'une valeur inférieure aux 4 semaines de préavis déduites⁹. »

Il n'appartient toutefois pas au Tribunal de remettre en cause le choix opéré par le législateur, ni l'opportunité de cette mesure.

Il ne pourrait être question, comme le prétend la doctrine citée par le demandeur¹⁰, d'interpréter le texte de manière « plus simple et plus logique » alors que son libellé est compréhensible.

Dans les travaux parlementaires, la question de l'imputation du coût de l'outplacement sur celui des préavis avait été discutée sans que cette règle ne soit remise en cause¹¹.

⁸ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, Compendium social : droit du travail 2020-2021 : contenant des annotations fiscales, Tome 1. Généralités. Formation du contrat de travail, version Socialeye, CO200776378, actualisé au 21/11/2022.

⁹ HENRY, O., Le reclassement professionnel en 2016 contenu et nouveaux enjeux, pp. 56-58.

¹⁰ M.-L. WANTIEZ, « Le coût de l'outplacement », *op. cit.*

¹¹ L'interpellation suivante a bien été formulée à la Ministre de l'emploi de l'époque, Mme De Coninck, : « En ce qui concerne l'outplacement, qui est étendu à tous les licenciements avec un préavis d'au moins 30 semaines, Mme Saïdi est évidemment favorable à l'outplacement mais pour autant que cet outil au service du travailleur réponde à de réels critères qualitatifs. Or, dans les services d'outplacement il y a « un peu de tout » et c'est la raison pour laquelle elle a des réticences très nettes à ce que l'on impute le coût de l'outplacement sur celui des préavis. Ceci revient à faire payer le travailleur pour ses efforts de reclassement professionnel alors qu'il est avant tout une victime d'une décision unilatérale de son employeur. » (Doc. Parl., Sénat, Session 2013-2014, 5-2396/2, p. 18) mais il n'y a pas eu de remarque particulière quant à l'imputation des 4 semaines dont il est ici question. Il n'y a pas eu non plus de réponse de la part la Ministre de l'Emploi de l'époque et la disposition a été votée comme telle.

Dans le cas présent, il n'est pas contesté que l'employeur a fait une offre d'outplacement qui a été acceptée par le travailleur, ni que le travailleur avait droit au départ à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 24 semaines.

Au vu des règles qui viennent d'être rappelées, le Tribunal estime que 4 semaines de rémunération doivent être déduites de cette indemnité qui doit effectivement correspondre à 3 mois et 20 semaines sans qu'aucun plafond ne soit appliqué.

5.2.2. Rémunération de référence

Règles applicables

L'indemnité compensatoire de préavis comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat¹².

Les avantages en nature doivent en principe être évalués à leur valeur réelle, c'est-à-dire à la somme que le travailleur devrait déboursier pour bénéficier de cet avantage dans le cadre de sa vie privée. Le Tribunal ne doit pas se baser sur le coût pour l'employeur, ni sur la valeur convenue entre parties, ni celle déclarée au fisc¹³.

C'est au travailleur à transmettre les éléments nécessaires permettant de démontrer le montant à inclure dans l'indemnité de rupture. Pour cela, le Tribunal doit tenir compte notamment de l'usage privé du véhicule ou du GSM au regard de l'usage professionnel ainsi que leur valeur réelle (par exemple, pour le véhicule : le prix catalogue, la valeur d'achat, l'amortissement, la prise en charge du carburant, ... et pour le GSM : son modèle, le type d'abonnement, ...)¹⁴.

Application des règles à la situation

Monsieur R a été licencié moyennant une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 24 semaines de rémunération dont il faut déduire 4 semaines, comme il vient d'être décidé ci-dessus. Il s'agit donc d'une indemnité correspondant à 3 mois et 20 semaines.

LOGIVESDRE l'a initialement évaluée à 74.973,32 € et a payé ce montant à Monsieur R. Elle a ensuite versé à Monsieur R un montant complémentaire de 2.026,82 €, soit un montant total de 77.000,14 € brut.

Concernant l'utilisation privée de la voiture de société, LOGIVESDRE prenait en compte la valeur fiscale de la voiture dans son calcul, soit un montant mensuel de 155,43 €. En cours de procédure, elle a considéré qu'un montant de 400 €/par mois pouvait être accepté. Monsieur R, lui, évalue cet avantage à la somme mensuelle de 600 €.

¹² Article 39, §1er, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail.

¹³ Cass., 29 janvier 1996, www.juportal.be et Cass, 4 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p.328.

¹⁴ Voyez B. PATERNOSTRE et Ch. BROUCKE, « Les avantages rémunératoires en cours et l'indemnité de rupture du contrat de travail », *Ors.*, 2016/1, p. 20.

Comme précisé ci-dessus, il y a lieu d'évaluer la valeur réelle de l'avantage représenté par l'utilisation de la voiture. Il s'agissait d'une voiture Mercedes CLA Shooting break et que Monsieur R. bénéficiait d'une carte carburant, le Tribunal estime que le montant de 500€ est justifié¹⁵. Il correspond ainsi à un montant annuel de 6.000 €.

Concernant l'utilisation privée d'un Ipad, d'un MacBook Pro, d'un iPhone 10S et des abonnements et connexion internet qui y sont liés, un montant mensuel global de 16 € a été retenu par LOGIVESDRE. Celle-ci reconnaît qu'il pourrait être porté à 37,50 € globalement. Monsieur R. l'évalue à 150 € (50 € par appareil).

Pour l'utilisation privée de tous ces éléments, le Tribunal estime raisonnable d'évaluer cet avantage mensuel à 75 €¹⁶.

Le calcul est donc le suivant :

Rémunération de base : $7.102,61 \times 13,92 = 98.868,33$ €

Chèques-repas : 1.589,30 €

Assurance groupe : 15.625,93 €

Voiture : 6.000 €

Ipad, MacBook Pro et iPhone 10S : 900 €

Total annuel : 122.983,56 € brut.

Indemnité compensatoire de préavis de 3 mois (30.745,89 €) et 20 semaines (47.301,37 €) : 78.047,26 € brut.

Il faut en déduire 77.000,14 € brut déjà versé.

Il reste donc un montant de 1.047,12 € brut à payer.

LOGIVESDRE est dès lors redevable d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 1.047,12 € brut, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du licenciement, soit le 20 janvier 2021.

5.3. Licenciement manifestement déraisonnable

Règles applicables

1.

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

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

¹⁵ Ce montant n'est pas sous-évalué au regard de la jurisprudence dont un résumé a été établi en doctrine, voyez B. PATERNOSTRE et Ch. BROUCKE, *op. cit.*, *Ors.*, 2016/1, p. 20 et Exemples d'évaluation des avantages rémunérateurs dans la jurisprudence (2015 – 2021), www.terralaboris.be. Voyez notamment en ce sens C. trav. Brux., 21/03/2017, R.G. n°2015/AB/659 et C. trav. Brux., 13/04/21, R.G. n°2017/AB/126.

¹⁶ Ibidem et voyez notamment C. trav. Bruxelles, 28/10/2015, R.G. n°2015/AB/32.

décidé par un employeur normal et raisonnable, indépendamment des circonstances de ce licenciement.

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

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de rétablissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

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

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

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

Le rapport précédent la CCT n° 109 mentionne également :

« 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.

2.

Le Tribunal doit ainsi vérifier :

- Si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.
Dans ce cadre, le Tribunal doit examiner ¹⁷:
 - o l'exactitude des motifs invoqués ;
 - o 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.

¹⁷ 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.

La doctrine¹⁸ déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non seulement illégal mais aussi déraisonnable. De la même manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable¹⁹.

3.

La conduite du travailleur vise « *une manière d'agir, un comportement ou une attitude* »²⁰, la manière dont le travailleur « *exécute sa prestation de travail, mais également celle dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers* »²¹.

En ce qui concerne le comportement adopté par le travailleur, la Cour de Bruxelles²² a notamment rappelé que :

« La subordination à laquelle est soumis le travailleur ne s'assimile pas à une soumission aveugle et ne s'étend pas aux ordres à caractère illégitime. Elle ne prive pas par ailleurs le travailleur d'un droit de critique à l'égard de l'employeur eu égard à la liberté d'expression dont le travailleur dispose, a fortiori lorsque cette critique entre dans ses responsabilités et que la manière de l'exprimer n'est pas disproportionnée ».

Concernant le caractère fautif ou non du comportement du travailleur, la même Cour a jugé ce qui suit²³ :

« L'article 8 de la C.C.T. n° 109 ne requiert pas que l'attitude ou la conduite invoquée soit fautive mais il faut qu'une conduite, fautive ou non, à l'origine du licenciement, soit avérée. Le juge doit ainsi vérifier si le motif du licenciement lié à la conduite alléguée est réel et n'en cache pas d'autres inavouables. Le seul fait d'invoquer un (ou plusieurs) motif(s), même non fautif(s), lié(s) à l'attitude du travailleur ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de toute obligation de payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Raisonner autrement reviendrait à permettre à tout employeur qui voudrait s'assurer de ne pas devoir payer cette indemnité d'invoquer quelque motif lié à l'attitude du travailleur dont il souhaite se séparer pour être dispensé de tout paiement, le motif invoqué fût-il purement fictif ».

4.

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

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

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou*

¹⁸ 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.

¹⁹ Ibidem, p. 20.

²⁰ Trib. trav. Bruxelles, 12 janvier 2009, R.G. 56358-03.

²¹ A.-V. MICHAUX, Sophie GÉRARD, Sophie SOTTIAUX « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », *RDS*, 2018/3, p. 356.

²² C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2013, *Chron. D.S.*, 2014, liv. 3, 165.

²³ C. trav. Bruxelles, 22 octobre 2018, R.G. 2016/AB/479.

de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

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

Lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs du licenciement spontanément ou après sa demande, il y a un partage de la charge de la preuve : chacune des parties doit démontrer des éléments qu'elle allègue. L'employeur doit apporter la preuve du motif et du caractère raisonnable du motif tandis que le travailleur devra éventuellement apporter la preuve qu'il n'est pas la véritable cause de son licenciement et dans tous les cas qu'il est manifestement déraisonnable²⁴.

5.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'indemnité dépend de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* » et dépend donc de l'appréciation du juge.

Application des règles à la situation

1.

Le Tribunal doit déterminer si LOGIVESDRE a pris une décision, fondée sur des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, qui serait la cause réelle du licenciement, et qui aurait pu être décidée par un employeur normal et raisonnable. Il convient de se placer au moment de la prise de décision du licenciement pour l'apprécier, soit au 20 janvier 2020²⁵.

2.

Monsieur R a demandé à son ancien employeur, le 6 février 2021, les motifs concrets de son licenciement en application de la C.C.T. n°109 et LOGIVESDRE y a répondu le 18 février 2021. Chacune des parties doit dès lors démontrer les éléments qu'elle allègue. L'employeur doit démontrer l'exactitude des motifs ainsi que le lien causal avec le licenciement. Le travailleur doit démontrer le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

3.

Dans un premier temps, le Tribunal doit donc examiner la réalité des motifs à la base du licenciement et vérifier s'ils sont la cause réelle de celui-ci. C'est à l'employeur à le démontrer.

LOGIVESDRE a énoncé les motifs du licenciement dans son courrier transmis par recommandé du 18 février 2020 comme suit :

²⁴ 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, p. 25.

²⁵ Voyez C. trav., 10 janvier 2023, R.G. n°2021/AL/627, inédit.

« 1) Absence de coordination avec le Directeur Gérant, d'une part, et avec le personnel du service technique, d'autre part (mauvaise répartition du travail créant un essoufflement dans le chef du personnel, absence de délégation en exigeant de tout contrôler).

2) Manquement dans l'efficacité recherchée avec, malgré plusieurs avertissements, une évolution totalement défavorable de la remise en location des logements étant passés par le service technique.

3) Plusieurs problèmes vis-à-vis de certains locataires en particulier.

4) Attitude déplacée, mensongère, manipulatrice vis-à-vis de la hiérarchie et de vos collègues, refus de travailler en transparence et saine coordination et absence totale de remise en question. »

Dans le contenu du courrier du 18 février 2020 ainsi qu'en termes de conclusions, le défendeur ajoute un motif relatif aux lignes budgétaires qui n'étaient plus respectées.

Ces motifs sont liés à l'aptitude ou la conduite du travailleur.

4.

Le Tribunal doit constater que les versions de chacune des parties quant au déroulement des faits ayant précédé le licenciement sont diamétralement opposées. Il est ainsi nécessaire d'analyser les éléments objectifs sur lesquels se fondent les parties pour étayer leur propos et dans un premier temps, ceux avancés par LOGIVESDRE pour prouver la réalité et le lien causal des motifs avec le licenciement.

- Absence de coordination avec le Directeur Gérant et avec le personnel du service technique ;
et
- Attitude déplacée, mensongère, manipulatrice vis-à-vis de la hiérarchie et des collègues ;

En termes de conclusions, LOGIVESDRE regroupent l'ensemble de ces motifs en ce que le comportement de Monsieur R aurait été problématique tant vis-à-vis de sa hiérarchie que de son personnel et que, par ailleurs son service était désorganisé.

Quant au comportement de Monsieur R avec sa hiérarchie, son personnel et l'absence de coordination avec le Directeur gérant, LOGIVESDRE se réfère essentiellement aux rapports²⁶ de deux réunions qui auraient eu lieu le 15 octobre 2020 et le 14 janvier 2020.

Monsieur R conteste non seulement les dates de ces réunions ainsi que le contenu de ces documents qui n'ont jamais été portés à sa connaissance et ont, selon lui, été rédigés pour les besoins de la cause.

²⁶ Pièces 8 et 9 de LOGIVESDRE.

LOGIVESDRE n'en tire pas d'arguments très précis en termes de conclusions sauf le fait que ces documents sont des procès-verbaux qui refléteraient les difficultés relationnelles de Monsieur R avec ses collègues, la difficulté d'organisation au sein du service technique ainsi que le nombre de logements inoccupés.

Le Tribunal constate que ces documents sont des textes libres sans aucune formalité, qui ne contiennent, pour le 1^{er} aucun nom mais uniquement des initiales et que les dates des réunions auxquelles il est fait référence, de l'aveu même de LOGIVESDRE, sont inexactes. Il s'agit en fait des réunions des 21 octobre 2020 et 14 janvier 2021.

De plus, LG les présente comme étant des procès-verbaux de réunions mais il ne sont ni approuvés, ni signés et il n'est pas démontré qu'ils aient été envoyés aux membres qui y auraient participé. Il n'est enfin pas exclu qu'ils aient été rédigés pour les besoins de la cause.

En outre, si même il fallait tenir compte de leur contenu, par rapport aux motifs de licenciement examinés, on y lit surtout la nécessité de diminuer le nombre de logements inoccupés mais aucune responsabilité n'est clairement mise en cause. On y reviendra.

Par ailleurs, LOGIVESDRE reproche également l'attitude de Monsieur R lors des réunions de ces du 14 janvier 2021 et du 21 octobre 2020, en ce que celui-ci « *se tenait à l'écart, quasi-muet et prenant sans cesse des notes, l'ordinateur posé sur ses genoux* ».

Or, Le Tribunal ne voit pas en quoi le fait de prendre des notes lors de réunions ou de se tenir à l'écart constituerait une attitude déplacée, mensongère ou manipulatrice.

Ensuite, l'employeur dépose les attestations des travailleurs, Monsieur V et Monsieur D, qui critiquent la manière dont Monsieur R gère son équipe et son travail. A cet égard, il faut constater que Monsieur R dépose, de son côté, des attestations d'une travailleuse, d'anciens travailleurs et d'un ancien administrateur qui sont très positifs quant au travail de Monsieur R et la manière de gérer son travail, comme son équipe.

Dans les deux cas, les attestations écrites sont conformes aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire et constituent une forme de témoignage écrit. La preuve testimoniale n'a toutefois pas de force probante particulière, leur valeur probante est laissée à l'appréciation du Juge²⁷. Il appartient donc au juge d'apprécier souverainement la portée de ces attestations²⁸.

Dans le cas présent, le Tribunal estime qu'il est impossible d'attacher une quelconque valeur probante aux attestations que chacune des parties déposent car elles sont contradictoires.

²⁷ Article 8.28 du nouveau Code civil.

²⁸ Dans le même sens, Trib. trav. Bruxelles, 29 septembre 2017, R.G. n° 16/1525/A, disponible sur le site www.terralaborls.be.

Les attestations des administrateurs ou autres représentants posent davantage question. Il est admis que « *nul ne peut se constituer de preuves à lui-même* »²⁹. Or, une société agit par le biais de ses représentants. Déposer une attestation de ceux-ci revient donc, pour la société, à se constituer une preuve à elle-même³⁰.

Le Tribunal ne peut donc accorder de valeur probante à l'attestation du Président du conseil d'administration, Monsieur L. Étant donné sa fonction, ses affirmations sont celles de l'employeur, ici partie défenderesse à la cause.

Le Tribunal n'accordera pas non plus de valeur probante à l'attestation de Madame L. occupant un poste de direction en tant que Directrice du service de location, mise en cause par Monsieur R. comme étant à l'origine de son licenciement.

Le courriel évoqué par LOGIVESDRE³¹ dans lequel Monsieur S. s'adresse à Madame D. de la Société wallonne du logement, ne démontre rien non plus. LOGIVESDRE n'en tire d'ailleurs aucun argument, outre le fait qu'il confirmerait ses propos. Ce n'est pas le cas au yeux du Tribunal puisqu'il est vague et ne vise aucun comportement inapproprié qu'aurait eu Monsieur R.

Aucun élément objectif déposé par LOGIVESDRE ne permet donc justifier les motifs liés à l'attitude prétendument mensongère, déplacée ou manipulatrice de Monsieur R.

La Tribunal relève d'ailleurs que, dans sa lettre explicative des motifs du licenciement du 18 février 2021³², LOGIVESDRE explique que les problèmes sont présents depuis 2019.

Or, en mars 2019, le Conseil d'administration de LOGIVESDRE constatait que « *l'entrée en fonction de Monsieur R. dans l'entreprise a modifié profondément la qualité du travail réalisé au niveau du service technique et conduit à une professionnalisation de celui-ci* »³³.

Une convention³⁴ a d'ailleurs été signée entre Monsieur R. et LOGIVESDRE (représentée par le Président et le Directeur) le 12 septembre 2019, dans laquelle le travail de grande qualité de Monsieur R. est mis en avant. Il y est reconnu « *que le travail mené par Monsieur R. depuis son entrée en fonction a fait évoluer de manière très bénéfique la gestion de son patrimoine bâti* ». Il est en outre admis que Monsieur R. a effectué, de 2013 à 2019, 2.400 heures supplémentaires. LOGIVESDRE étant dans l'impossibilité de payer leur entièreté, les parties se sont mis d'accord pour qu'un total de 1.200 heures supplémentaires soient récupérées par Monsieur R. entre la date de cette convention et au plus tard sa mise à la pension en 2029.

²⁹ Voyez D. MOUGENOT « Les mesures d'instruction » in G. DE LEVAL (dir), Droit judiciaire, tome II, Manuel de procédure civile, Larcier, Bruxelles, p. 473.

³⁰ Voyez St. GILSON, F. LAMBINET, « La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières », Ors 2020/10, p. 23.

³¹ Pièce 12 de LOGIVESDRE.

³² Pièce 4 de LOGIVESDRE.

³³ Pièce 20 de Monsieur R. PV du CA de LOGIVESDRE du 11 mars 2019.

³⁴ Pièce 3 de LOGIVESDRE.

Quant à la désorganisation du service technique, LOGIVESDRE ne détaille pas ce qu'elle entend par là, ni dans sa lettre explicative des motifs, ni en termes de conclusions.

En outre, LOGIVESDRE ne démontre pas avoir jamais évoqué cette problématique avec Monsieur R. avant son licenciement. Elle apparaît la première fois dans le document qui relaterait les propos de la réunion du 14 janvier 2021. Madame L., Directrice du service de location, l'aurait mis en avant lors de cette réunion, soit seulement 6 jours avant le licenciement.

Dans le document que LOGIVESDRE dépose comme étant le compte-rendu de cette réunion, il est d'ailleurs précisé que « *des réunions seront mises sur pied afin de rechercher des solutions et rétablir le bon fonctionnement de l'entreprise* ». Aucune réunion ne se tiendra toutefois avant le licenciement.

Afin d'appuyer ses dires, LOGIVESDRE se réfère encore à des courriels qui, d'après elle, ont été échangés entre différents services de LOGIVESDRE et mettraient en évidence la désorganisation du service technique³⁵.

Le Tribunal constate que les premiers échanges de courriels concernent des loyers à annuler ou à ajouter. Ils font parfois état de passage à venir ou déjà effectués par le service technique mais ne démontrent en rien la désorganisation de ce service.

Du dernier long échange référencé « 106203 » (dont un grand nombre de courriels sont répétés à de nombreuses reprises), on comprend qu'un problème s'est présenté avec une locataire décédée. En date du 14 septembre 2020, une travailleuse du service location a interrogé la secrétaire du service technique à ce sujet et n'a vraisemblablement pas reçu de réponse avant le 2 décembre 2020, date à laquelle on a informé Monsieur R. de ce problème. Le Tribunal ne peut raisonnablement déduire de cet échange une désorganisation du service technique qui serait de la responsabilité de Monsieur R.

Quant à l'absence de coordination avec le Directeur Gérant, rien ne permet de le démontrer. Le seul élément serait le compte-rendu de la réunion du 21 octobre 2021 dont on a dit qu'il fallait l'apprécier avec la plus grande prudence car il ne peut être exclu qu'il ait été rédigé pour les besoins de la cause. Il n'est du reste rien mentionné à cet égard, outre le fait que Monsieur F. souhaite qu'un point soit mis à l'ordre du jour du CA, ce qui ne prouve en rien cette absence de coordination puisque c'est précisément à son Directeur que Monsieur R. s'adresse.

➤ Problèmes vis-à-vis de certains locataires :

LOGIVESDRE se fonde sur un document unilatéral établi par « ML »³⁶, c'est-à-dire Madame L., Directrice du service location..

Le Tribunal constate que la relation entre celle-ci et Monsieur R. était tendue. Et, comme déjà mentionné pour son attestation, Madame L. est mise en cause par

³⁵Pièce 7 de LOGIVESDRE.

³⁶ Pièce 10 de LOGIVESDRE.

Monsieur R comme étant à l'origine de son licenciement.

En l'absence de documents complémentaires permettant d'étayer ses dires (sauf l'audition de Madame P on y reviendra), Le Tribunal ne peut dès lors tenir compte des éléments qui y sont relatés comme éléments probants.

Monsieur R reconnaît néanmoins qu'un des dossiers cités a fait l'objet d'un oubli de la part de son service. Il expose avoir donné instructions pour qu'il y soit remédié dès qu'il en a été informé. Ce seul élément ne saurait justifié le motif invoqué.

Au rapport de Madame L est annexée l'audition d'une dame P³⁷, locataire qui dénonçait le comportement de Monsieur R : Il l'aurait, selon elle, favorisée au moment d'autoriser des aménagements mais il lui aurait demandé de remettre tout en état quand elle aurait refusé ses avances à partir de mars-avril 2019. En plus de n'être pas signée, le Tribunal constate qu'elle a été effectuée 2 jours avant le licenciement de Monsieur R sans qu'il ait pu être entendu sur les faits qui y sont dénoncés.

Dans le cadre de la présente procédure, il conteste fermement les affirmations de Madame P Sans autre élément probant, le Tribunal ne peut que constater qu'il s'agit de la parole de l'un contre la parole de l'autre.

Néanmoins, le tribunal doit constater le caractère surprenant du moment choisi pour cette audition. Elle s'est déroulée le même jour que l'audience relative à la procédure judiciaire opposant Madame F à LOGIVESDRE devant la Justice de Paix et seulement quelques minutes avant celle-ci³⁸.

Or, par rapport à cette situation, conflictuelle depuis à tout le moins le 18 juillet 2018, une expertise judiciaire a eu lieu au cours de laquelle Monsieur R a notamment représenté LOGIVESDRE. Aucun élément de cette expertise ne confirme la thèse de l'un ou de l'autre. L'Expert semble toutefois considérer que les demandes de remises en état de LOGIVESDRE faites à Madame P étaient objectivées, d'une part en raison d'un danger potentiel, et d'autre part pour faire correspondre le logement au standard.

Enfin, dans son audition, Madame F décrit le caractère avenant de Monsieur R vis-à-vis d'elle et l'acceptation de tous ses travaux, son comportement ayant changé en 2019. Or, le Tribunal constate que par courriel du 15 décembre 2015³⁹, Monsieur R expliquait déjà à Madame P les règles à respecter dans le cadre de travaux qu'elle avait elle-même entrepris sans autorisation. Il exigeait alors un document signé par un ingénieur ou la remise en état des lieux dans leur état d'origine ; ce qui signifie qu'il n'acceptait pas tous ses travaux les yeux fermés. L'audition de Madame P contient dès lors certaines contradictions.

Le motif lié aux problèmes avec les locataires n'est donc objectivé par aucun élément

³⁷ Pièce 11 de LOGIVESDRE.

³⁸ Pièce 11 de LOGIVESDRE, audition clôturée à 11h54 et pièce 42 de Monsieur R ; Me demande à Monsieur R : s'il assiste à l'audience à 12h.

³⁹ Pièce 38 de Monsieur R ;

probant.

➤ Lignes budgétaires qui n'étaient plus respectées :

LOGIVESDRE prétend produire un tableau Excel qui démontrerait que les lignes budgétaires n'étaient pas respectées et y joint une attestation et un courriel de Monsieur H. , chef du service infrastructure.

Le Tribunal ne peut pas déduire de ces éléments un quelconque manquement de Monsieur R . Ni le tableau, ni l'attestation, ni le courriel ne permettent de savoir de quoi il s'agit exactement : il n'y a ainsi aucune date, aucun descriptif de travaux, aucune explication des montants repris dans le tableau.

Les conclusions ne sont pas beaucoup plus explicites à cet égard mais il y est expliqué que deux travaux de rénovation, sur les cinq mentionnés, auraient engendré un dépassement du budget de plus de 50%.

Or, comme en atteste le procès-verbal du conseil d'administration du 28 avril 2014 déposé par Monsieur R ¹⁰, les dépenses supérieures à 8.500 €, faites dans le cadre de chantiers, dépendaient du pouvoir de signature du Directeur gérant ainsi que du Président ou du conseil d'administration. Monsieur R ne disposait que d'une délégation de signature pour des montants inférieurs à 8.500 €.

En outre, sans élément objectif permettant de déterminer à quels types de travaux ont été imputés les montants supplémentaires, aucun manquement ne peut être dénoncé à charge de Monsieur R . Par ailleurs, il ne peut être exclu que des imprévus aient engendré de tels coûts, Monsieur R fait état de présence d'amiante pour un des deux dossiers, par exemple, sans que ce ne soit contesté.

➤ Évolution défavorable de la remise en location des logements passés par le service technique :

Ce point est vraisemblablement l'élément principal mis en avant par LOGIVESDRE pour justifier le licenciement de Monsieur R . Les parties ont des visions totalement différentes.

LOGIVESDRE estime que la politique menée par Monsieur R n'était pas la bonne, qu'elle a mené à une augmentation importante du nombre de logements inoccupés et qu'il a refusé de la remettre en question. C'est une des raisons pour laquelle elle l'a licencié.

Monsieur R considère que LOGIVESDRE a adopté la stratégie qu'il a proposée en 2015 et qui consistait à effectuer une remise en état professionnelle des logements pour répondre aux problèmes de vétusté du patrimoine, la quantité des logements passant au second plan. Selon lui, ce n'est qu'à partir de septembre 2020 que cette question est devenue prioritaire étant donné les problèmes de trésorerie de la société.

⁴⁰ Pièce 60 de Monsieur R

Il estime avoir fait des propositions pour changer la stratégie adoptée jusqu'alors afin d'y remédier. Cette proposition aurait été acceptée par le conseil d'administration en décembre 2020 alors qu'il a été rapidement licencié par la suite, en janvier 2020.

Au vu de ces visions totalement différentes, il est à nouveau nécessaire d'analyser en profondeur les éléments objectifs du dossier pour apprécier ce motif.

Rapport de Monsieur B

Un des seuls éléments déposés par LOGIVESDRE pour objectiver ce motif est un « rapport » très bref⁴¹ de Monsieur B, Directeur du personnel, comptabilité et finances. Il se compose essentiellement d'un tableau chiffrant l'augmentation du nombre de logements inoccupés passé de 82 en 2015, à 208 en janvier 2019 et à 329 en décembre 2020, ainsi que de l'augmentation du personnel du service technique, passé de 21 à 31 « unités ».

Le Tribunal constate tout d'abord qu'il ne dispose par rapport à ce point, qui semble avoir été déterminant dans la décision de licenciement, que de ce tableau très succinct, établi unilatéralement par l'employeur sans aucun autre élément objectif. En outre, ce tableau pose de nombreuses questions.

Les chiffres ne sont à aucun moment détaillés. Pourtant, à plusieurs reprises, Monsieur F les précisera en mentionnant le nombre de logements inoccupés effectifs (comme ce le sera mentionné ci-dessous) mais LOGIVESDRE n'y répond pas.

Le Tribunal constate encore qu'aucun élément n'est avancé par LOGIVESDRE concernant les logements en tant que tels : leur nombre exact, leur date de construction, leur état général au fil du temps, etc. Or, sur base des pièces déposées par Monsieur R, on peut lire déjà en 2015, que d'après les membres du Conseil d'administration,, « le patrimoine vieillit, la plupart des cités datant des années 70 »⁴².

En outre, LOGIVESDRE constate dès 2013, une dégradation des logements par les locataires de plus en plus importante au fil du temps « qui ne serait pas prête de s'arrêter »⁴³.

Quant à l'augmentation du personnel du service technique, mentionnée dans ledit tableau et mise en lien avec l'augmentation du nombre de logements inoccupés, il n'est pas précisé ce que représente les « unités » (le nombre de personnes, le nombre d'équivalents temps plein ou autre signification). Les différentes tâches assignées à ce service ne sont pas non plus mentionnées. Pourtant, elles sont vraisemblablement plus larges que la rénovation des logements inoccupés puisqu'ils doivent gérer les problèmes quotidiens, les rénovations effectuées par les locataires eux-mêmes⁴⁴ ainsi

⁴¹ Moins d'une page A4.

⁴² Pièce 12 de Monsieur R. PV du CA du 20 avril 2015.

⁴³ Pièce 10, 11 de Monsieur R. notamment.

⁴⁴ LOGIVESDRE en fait notamment mention lorsqu'il est question du dossier de la locataire Madame P. examiné ci-dessus.

que le suivi des marchés des nouvelles constructions⁴⁵, par exemple. De plus, aucun document probant ne confirme les chiffres présentés.

Procès-verbaux du conseil d'administration de LOGIVESDRE déposés par Monsieur R

En avril 2015, une réorganisation du service technique est proposée et avalisée « *pour répondre aux problèmes de vétusté des logements* »⁴⁶.

La priorité semble donc être mise, par le conseil d'administration, sur la réparation des logements, à long terme, étant donné la vétusté du patrimoine existant. Les moyens sont ainsi donnés au service technique pour mettre en œuvre cette stratégie décidée par le conseil d'administration (augmentation du nombre du personnel, création d'un magasin,...)⁴⁷.

Entre 2015 et 2019, la qualité du travail de Monsieur R et du service technique est reconnue à plusieurs reprises : en 2015⁴⁸, 2018⁴⁹, et 2019⁵⁰.

Dans une note de Monsieur R , actée dans un procès-verbal du conseil d'administration de décembre 2019, il est établi que la stratégie mise en œuvre depuis 5 ans a eu pour effet de ralentir la remise en état des logements vides dans la première phase dans laquelle il se trouvait à cette époque⁵¹. Cet élément n'y est pas contesté et cette note est même reprise dans son entièreté dans le rapport annuel d'activité de 2019 de LOGIVESDRE daté de mai 2020⁵².

En outre, en 2020, il n'est pas contesté que deux éléments ralentiront l'avancée des travaux du service technique : le covid⁵³ et un blocage de la tutelle qui ralentira la mise en œuvre de travaux entre fin décembre 2019 et août 2020⁵⁴.

En mai 2020⁵⁵, le conseil d'administration de LOGIVESDRE annonce d'ores et déjà un résultat négatif pour les années 2020 et 2021. Il le justifie : « *Par l'augmentation constante du nombre de logements inoccupés. Ce qui impacte les recettes locatives et le poste entretien et réparation étant donné que des remises en ordre assez conséquentes de ces logements sont programmées* ». Aucun changement de stratégie ou de politique n'est toutefois prévu.

⁴⁵ Pièce 20 de Monsieur R , PV du CA du 11 mars 2019.

⁴⁶ Pièce 12 de Monsieur R , PV du CA du 20 avril 2015.

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ Pièce 13 de Monsieur R .

⁴⁹ Pièce 18 de Monsieur R .

⁵⁰ Pièce 20 de Monsieur R .

⁵¹ Pièce 25 de Monsieur R , PV du CA du 9 décembre 2019

⁵² Pièce 28 de Monsieur R

⁵³ Pièce 29 de Monsieur R , PV du CA du 17 juin 2020 relatif aux mesures prises en raison du coronavirus qui limitent l'activité du service technique.

⁵⁴ Pièce 25 et 26 de Monsieur R .

⁵⁵ Pièce 27 de Monsieur R , PV du CA du 18 mai 2020.

Lors du Conseil d'administration de LOGIVESDRE du 12 octobre 2020, les problèmes financiers sont évoqués (LOGIVESDRE est dans l'impossibilité de verser l'annuité due à la Société wallonne du logement pour 2020). Les difficultés pointées pour 2020 sont à nouveau le covid et le retard du marché public relatif à la rénovation des logements inoccupés bloqués pendant de nombreux mois à la tutelle⁵⁶. A ce moment-là non plus, la stratégie n'est pas remise en cause et il n'est pas avancé que l'objectif prioritaire est la remise en location rapide de logements inoccupés.

Un changement semble s'opérer en décembre 2020. Dans le procès-verbal du Conseil d'administration du 14 décembre 2020⁵⁷, un point concerne l'« *Evolution du nombre de logements loués suite à la remise en ordre des logements inoccupés* ». Il y est fait mention de la nouvelle procédure de relocation des logements pour les remettre plus rapidement en ordre. Il y est prévu un « *nouveau marché stock pour des remises en ordre de logements vides* » début 2021. Sur cette base, une prévision de diminution des logements inoccupés annuellement est ainsi actée par le CA.

La stratégie adoptée par le Conseil d'administration de LOGIVESDRE depuis 2015 semble bien avoir été de répondre aux problèmes de vétusté des logements anciens, reconnaissant à plusieurs reprises le ralentissement inévitable de la mise en location de logements inoccupés. Ce n'est qu'à partir de décembre 2020 que cet élément devient prioritaire au vu des problèmes financiers de la société.

Notes de Monsieur R et réunions des 8 septembre, 21 octobre 2020 et 14 janvier 2021

Monsieur R reconnaît que lors d'une réunion du 8 septembre 2020, le problème de trésorerie est évoqué avec le Directeur gérant, la directrice de la location et le comptable et qu'il est demandé de se pencher sur la problématique du nombre de logements inoccupés. Aucune pièce probante ne fait état de cette réunion, ni du contenu de celle-ci.

Dans une note transmise le 20 octobre 2020 au Directeur gérant Monsieur S⁵⁸, Monsieur R fait part d'une proposition de stratégie pour diminuer le nombre de logements inoccupés plus rapidement.

Cette note expose, de manière détaillée, les chiffres relatifs aux logements inoccupés. Les chiffres de 2020 sont similaires à ceux qui sont succinctement repris dans le tableau déposé par LOGIVESDRE qui vient d'être analysé⁵⁹. Ainsi, le nombre de 329 logements inoccupés, répertorié pour décembre 2020 dans ce tableau correspond au nombre de 323, répertorié par Monsieur R en septembre 2020.

⁵⁶ Pièce 30 de Monsieur R ... PV du CA du 12 octobre 2020.

⁵⁷ Pièce 52 de Monsieur R ...

⁵⁸ Pièce 31 de Monsieur R ...

⁵⁹ (pièce 12 de LOGIVESDRE).

Le Tribunal constate qu'avant son licenciement, soit « *in tempore non suspecto* », Monsieur R apporte les précisions suivantes quant à ce chiffre de 323 logements inoccupés : ce nombre doit être réduit à 257 car :

- 30 logements sont situés dans des bâtiments à vendre ;
- 22 logements sont remis en ordre et sont en attente de relocation ;
- 6 logements sont vides pour des problèmes techniques graves ;
- 4 sont réservés pour du transit ;
- 4 sont des magasins non louables.

Cette note n'a jamais été contestée, que ce soit dans le document que LOGIVESDRE présente comme compte-rendu de la réunion du 21 octobre 2020 qui a suivi, ou en termes de conclusions. Elle n'apporte par ailleurs aucun élément probant permettant de contredire cette explication.

Or, il n'est pas contesté que c'est le lendemain de l'envoi de cette note, le 21 octobre 2020, qu'une réunion a eu lieu avec Monsieur R, le directeur, Monsieur S, la directrice de la location, Madame L et le comptable, Monsieur B.

Du document qui relate le déroulement de cette réunion du 21 octobre 2021, il semble ressortir que le Directeur, Monsieur S, n'attendait pas de proposition de la part de Monsieur R mais uniquement une liste exhaustive des logements inoccupés. Il fixe également comme objectif la diminution du nombre de 326 logements inoccupés.

Monsieur R démontre avoir envoyé la liste demandée à Monsieur S le 21 octobre 2020⁶⁰. Il y détaille les chiffres des logements inoccupés comme suit : sur les 323 listés, 30 sont à vendre, 71 sont concernés par le marché public bloqué par la SWL, 50 sont des logements dont les travaux de rénovation lourde sont en cours dans le cadre d'un marché subsidié et pour 12 autres, les travaux sont terminés et ils attendent une relocation. Il chiffre ainsi à 160 le nombre réel de logement dont le service technique doit assurer la remise en ordre.

A nouveau, cette note n'est à aucun moment contestée et Monsieur R n'est pas contredit lorsqu'il affirme que le conseil d'administration qui suivra, en décembre 2020, s'en inspirera pour adopter une nouvelle stratégie de remise en location plus rapide des logements inoccupés. On peut effectivement trouver des similitudes dans le procès-verbal : le nombre de 323 logements inoccupés dont 30 sont à vendre et 14 sont des logements « équilibrés », la prise en compte du nombre de renoms annuellement, le nombre de logements remis en ordre par an, l'établissement d'un nouveau marché stock pour des remises en ordre de logements vides à partir du début 2021, de nouvelles prévisions annuelles de diminution des logements inoccupés.

En date du 18 janvier 2021, Monsieur R transmet au Directeur gérant Monsieur S, au Président Monsieur L, au Vice-Président Monsieur B, à la Directrice du service location Madame L au comptable Monsieur B, une note relative à l'état d'avancement de la remise en ordre des logements vides. A

⁶⁰ Pièce 51 du demandeur.

nouveau, LOGIVESDRE ne démontre pas avoir jamais répondu à cette note.

Monsieur R démontre ainsi que, lorsque la problématique des logements inoccupés lui a été avancée, il a émis des propositions pour y remédier.

Rapport de la Société wallonne du logement (SWL)

Dans le rapport de la Société wallonne du logement déposé par LOGIVESDRE, plusieurs facteurs sont avancés pour expliquer la problématique relative aux logements inoccupés.

Il est ainsi constaté le fait que certains logements inoccupés auraient pu bénéficier de travaux légers de remise en état depuis un certain temps. Elle vise à cet égard la stratégie de rénovation discutable « *mise en œuvre par le Directeur technique licencié* » et la SWL d'ajouter que cette stratégie a été « *non remise en cause* » pendant un certain temps.

Cet élément corrobore ce qui vient d'être dit et ne met pas en cause Monsieur R ; une stratégie avait été décidée par la société LOGIVESDRE et elle a été exécutée par Monsieur R . Elle était toutefois discutable mais LOGIVESDRE ne l'a pas remise en cause.

De plus, la SWL pointe d'autres causes de l'augmentation du nombre de logements inoccupés :

- L'absence de concrétisation de ventes d'immeubles décidées de longue date ;
- Des travaux de grande ampleur nécessitant un financement à long terme ;
- « *L'absence de contrat d'objectifs multidisciplinaire alors que celui-ci doit traduire sur plusieurs années la vision stratégique sur laquelle veut avancer la SLSP, tant en termes de stratégie immobilière mais également sur les volets financiers, locatifs, RH et autres* ».

Ce rapport ne fait donc pas état de manquement de la part de Monsieur R

Conclusions à tirer de ces éléments

LOGIVESDRE ne démontre pas que l'objectif assigné à Monsieur R , et à son service technique, était la diminution du nombre de logements inoccupés avant la fin d'année 2020.

L'objectif stratégique qui ressort des procès-verbaux du conseil d'administration depuis 2015 était de répondre aux problèmes de vétusté des logements. Si cette stratégie a été proposée par Monsieur R , elle a été actée et avalisée par le conseil d'administration qui ne s'en est jamais écarté avant décembre 2020.

Comme il l'a été acté à plusieurs reprises par le conseil d'administration, remettre en état des logements afin de répondre à la vétusté, ralentit très logiquement la remise en état de logements vides et donc la possibilité de les louer.

Il n'est par ailleurs pas possible de faire une quelconque corrélation avec l'augmentation du personnel du service technique car aucune information objective n'est donnée à cet égard. En effet, cette augmentation n'est ni objectivée, ni précisée, de même que ne sont pas détaillées les différentes tâches assignées au personnel.

D'ailleurs, la mise en œuvre de cette stratégie était applaudie par le conseil d'administration de LOGIVESDRE jusqu'en 2020. Comme déjà mentionné, en janvier 2019, Monsieur R était félicité et il était fait état de la grande qualité du travail accompli. En septembre 2019, une convention vantant son travail et lui reconnaissant un très grand nombre d'heures supplémentaires était établie. Or, entre janvier 2015 et janvier 2019, le nombre de logements inoccupés était déjà passé de 82 à 208.

LOGIVESDRE est donc passée :

- d'une stratégie qu'elle a adoptée et suivie de 2015 jusqu'en décembre 2020, qui consistait à rénover de manière plus conséquente les logements pour répondre aux problèmes de vétusté et au caractère vieillissant du patrimoine, stratégie qui engendrait un allongement des travaux de rénovation des logements et donc par voie de conséquence une augmentation du nombre de logements inoccupés ;
- à une stratégie adoptée à partir de décembre 2020 qui consistait à diminuer les types de travaux pour mettre plus rapidement les logements en location et diminuer le nombre de logements inoccupés, afin d'améliorer la situation financière de la société.

Or, c'est un mois après l'adoption de cette nouvelle stratégie, en janvier 2020, que l'on reproche à Monsieur R l'augmentation du nombre de logements inoccupés alors que les prévisions actées par le conseil d'administration n'envisage de diminution qu'à moyen ou long terme.

En outre, LOGIVESDRE ne démontre pas avoir jamais répondu aux notes, propositions et état d'avancement envoyés par Monsieur R depuis le mois de septembre – octobre 2020.

Selon LOGIVESDRE, la situation se serait nettement améliorée au départ de Monsieur R ce qui n'est pas non plus objectivement établi.

Pour conclure quant au motif lié à l'augmentation des logements inoccupés, force est de constater que LOGIVESDRE n'en démontre pas la réalité : le tableau unilatéral et très bref⁶¹ qui reprend quelques chiffres sans explication et sans réponse aux arguments de Monsieur R quant à la situation des logements de manière précises ne prouve pas la forte augmentation de logements inoccupés *effectifs*.

Si même, une augmentation du nombre de logements inoccupés, de manière globale, peut être déduite des éléments du dossier, au vu de ce qui précède, LOGIVESDRE ne démontre pas que Monsieur R en serait responsable ou qu'un des objectifs qui

⁶¹ Pièce 12 de LOGIVESDRE.

lui étaient assignés avant la fin de l'année 2020 était de les diminuer en priorité. En tout état de cause, LOGIVESDRE n'établit donc pas non plus que ce motif est la cause réelle du licenciement.

Au contraire, en se basant sur les procès-verbaux du conseil d'administration de LOGIVESDRE, Monsieur R. démontre qu'il n'en était pas responsable et n'a jamais été mis en cause avant son licenciement (ou quelques jours avant celui-ci). Il prouve par-là que le licenciement sur base de ce motif était manifestement déraisonnable.

5.

Le Tribunal constate donc que la S.C.R.L. LOGIVESDRE ne démontre pas la réalité des motifs invoqués et pas davantage le lien causal de ceux-ci avec le licenciement.

6.

Au contraire, les éléments objectifs, et notamment les procès-verbaux du conseil d'administration déposés par Monsieur R. démontrent que ces motifs ne sont pas avérés ou ne sont pas en lien causal avec le licenciement.

En tout état de cause, LOGIVESDRE ne s'est pas comportée comme un employeur normal et raisonnable dans la même situation. Le licenciement est bien manifestement déraisonnable.

7.

En ce qui concerne la durée de l'indemnité due à Monsieur R., eu égard à ce qui précède et notamment l'absence de preuve des motifs allégués de la part de LOGIVESDRE et l'ancienneté du travailleur, elle est évaluée à 8 semaines de rémunération, soit au montant de 18.920,55 € brut (conformément au calcul ci-dessus de 122.983,56 € brut / 52, à multiplier par 8). Cette somme sera majorée des intérêts au taux légal à dater du 20 janvier 2020.

5.4. Licenciement abusif

Monsieur R. estime que son licenciement est abusif en raison d'une part qu'il n'a pas été entendu avant celui-ci alors que LOGIVESDRE doit être considérée comme une autorité administrative à laquelle s'applique l'obligation d'entendre ses travailleurs avant tout licenciement sous peine de voir considérer le licenciement comme abusif. Subsidialement, il invoque la méconnaissance du principe d'exécution de bonne foi et de l'obligation de respect mutuel pour qualifier le licenciement d'abusif. En raison du dommage moral subi, fondé sur le sentiment d'injustice suscité, il réclame des dommages et intérêts évalués de manière forfaitaire à 5.000 €.

Dispositions applicables

1.

La partie qui soutient que la rupture est abusive doit, conformément au droit commun, rapporter la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité.

2.

Le licenciement ou la démission sont un des modes ordinaires de rupture des conventions à durée indéterminée. Le fait de rompre un contrat n'est pas en soi fautif.

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

Le droit de licencier ne peut toutefois être exercé de manière abusive. Selon la Cour de cassation, constitue un abus de droit, l'exercice de droits d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente⁶².

De même, il peut y avoir abus de droit, lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant, notamment lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit.⁶³

Le Tribunal du travail de Liège dans un jugement du 23 novembre 2016⁶⁴ :

« L'employeur est seul juge de l'opportunité de licencier un travailleur mais cela ne signifie pas qu'il peut licencier sans aucun motif, par pur caprice ou pour des motifs illicites. L'employeur doit en outre, s'il a des motifs réels de licencier, s'abstenir d'entourer le licenciement de circonstance inutilement dommageable pour le travailleur. Un manquement à ces règles peut constituer une faute et si le travailleur subit, de par cette faute, un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis, il peut en réclamer réparation. L'indemnité de préavis indemnise en effet tout dommage, tant matériel que moral, qui résulterait du fait qu'il aurait été mis fin de façon illégale au contrat de travail ».

3.

En ce qui concerne le dommage, il doit être distinct, en tous ses éléments, de celui que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à réparer, étant entendu qu'en principe, l'indemnité compensatoire de préavis couvre forfaitairement tant le préjudice matériel que le préjudice moral découlant de la rupture irrégulière du contrat⁶⁵. L'indemnité pour abus de droit ne couvre que le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même⁶⁶.

4.

En outre, L'article 9, §3, de la CCT n°109 interdit en principe tout cumul avec tout autre indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail.

Toutefois comme l'a très bien résumé la Cour du travail de Mons (le Tribunal souligne) :

⁶² Cass., 8 février 2001, RG n° C.980470.N ; Cass., 1^{er} février 1996, *Pas.*, 1996, I., n°66.

⁶³ Cass., 30 janvier 1992, *Pas.*, 1992, p.546.

⁶⁴ RG n°15/23 95, disponible sur www.terralaboris.be.

⁶⁵ Cass., 19 février 1975, *Pas.*, p.622 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p.410.

⁶⁶ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410.

« Le cumul est (donc) parfaitement possible à condition que le travailleur soit en mesure de démontrer l'existence d'une faute distincte de celle liée à la motivation du licenciement ainsi qu'un préjudice distinct non réparé ni par l'indemnisation accordée en vertu de la CCT n° 109 ni par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis⁶⁷ ».

5.

Par ailleurs, les employeurs de la fonction publique ont l'obligation d'entendre leur personnel contractuel avant tout licenciement en particulier lorsque sont invoqués des motifs liés à sa personne ou à son comportement. Il s'agit du principe « *audi alteram partem* ».

Depuis l'arrêt rendu par la Cour Constitutionnelle du 6 juillet 2017⁶⁸, cette règle jurisprudentielle est maintenant clairement établie.

L'employeur de la fonction publique qui ne respecte pas cette obligation d'audition préalable commet une faute. Pour pouvoir en obtenir réparation au sens de l'article 1382 du code civil, il faut nécessairement démontrer l'existence d'un dommage et d'un lien causal entre la faute et le dommage.

6.

La question qui se pose est de savoir si une société de logement de service public est une autorité administrative à laquelle s'applique ces règles.

Comme le stipule le Code wallon de l'habitation durable, la société de logement de service public est une personne morale de droit public⁶⁹.

Pour bénéficier de diverses dispositions dudit Code et notamment des aides qui y sont prévues, la société doit être agréée par la Société wallonne du logement et être constituée sous forme de société coopérative à responsabilité limitée. Elle est soumise au Code des sociétés, à l'exception des matières réglées par le Code de l'habitation durable⁷⁰.

7.

Le personnel des sociétés de logement de service public sont engagés sous contrat de travail, dans les conditions fixées par le Gouvernement, sur la proposition de la Société wallonne du logement⁷¹. La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail lui est donc bien applicable.

La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires est également applicable à ces sociétés⁷². Elles doivent respecter le contenu des conventions collectives de travail qui leur sont applicables (notamment, par exemple la C.C.T. 109 dont une application a d'ailleurs été faite ci-dessus). Elles relèvent de la Commission paritaire (CP) 339.

⁶⁷ C. trav. Mons, 28 décembre 2020, R.G. n°2018/AM/381, disponible sur www.terralaboris.be.

⁶⁸ C. const., 6 juillet 2017, arrêt n° 86/2017, disponible sur le site www.const-court.be.

⁶⁹ Article 130, §1^{er}, alinéa 1^{er} du Code wallon de l'habitation durable.

⁷⁰ Article 130, §1^{er}, alinéa 2 du Code wallon de l'habitation durable.

⁷¹ Article 159 du Code wallon de l'habitation durable.

⁷² Article 2 loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

8.

En application de la jurisprudence du Conseil d'Etat⁷³, et de la Cour de Cassation⁷⁴, les sociétés de logement social étaient précédemment considérées comme des autorités administratives.

La Cour de Cassation est ensuite revenue sur la jurisprudence pour conclure que les sociétés de logement de service public ne sont pas des autorités administratives⁷⁵. Le critère déterminant pour la Cour est alors de pouvoir prendre des décisions obligatoires à l'égard des tiers, ce que ne peuvent les sociétés de logement social⁷⁶.

Certes, cet arrêt a été rendu en matière de marché public. Toutefois, comme exposé par la doctrine, l'enseignement de cet arrêt est transposable aux relations existantes entre une société de logement social et son personnel. Il est en effet inconcevable qu'une société de logement social puisse être considérée comme une autorité administrative lorsqu'elle prend une décision à l'égard de son personnel, si elle ne l'est pas à l'égard de tiers à son administration. De plus, ni le Conseil d'Etat, ni la Cour de cassation ne prennent en compte l'identité du destinataire d'un acte contesté lors de la détermination de la qualité d'autorité administrative⁷⁷.

Application des règles à la situation

Au vu des principes qui viennent d'être rappelés, le Tribunal constate que LOGIVESDRE est une société de logement de service public⁷⁸ et ne peut pas être considérée comme une autorité administrative.

Aucune obligation d'audition préalable du travailleur licencié ne peut dès lors lui être imposée. LOGIVESDRE ne pourrait dès lors pas être condamnée pour licenciement abusif sur cette base.

En outre, de manière subsidiaire, Monsieur R ne démontre pas en quoi les circonstances du licenciement rendraient celui-ci abusif.

Le Tribunal ne fera donc pas droit à la demande de dommages et intérêts réclamés à ce titre.

⁷³ En matière de marché public : C.E., 16 octobre 1996, n° 62.586 ; CE, 21 février 1997, n°64.700 et en matière de fonction publique : C.E., 9 février 2000, n°85.245. Voyez également l'arrêt cité par le demandeur : C. E., 17 mars 2015, n°230.568 en matière de marché public.

⁷⁴ Cass., 5 avril 1973, *Pas.*, 1973, I, 759.

⁷⁵ Cass., 10 juin 2005, RG C.04.0278.N, www.juportal.be, arrêt, pris en chambres réunies.

⁷⁶ Cet arrêt s'appliquait aux sociétés de logement social flamandes mais, même si leur réglementation diffère quelque peu, il en est de même des sociétés de logement social bruxelloises et wallonnes.

⁷⁷ P. JOASSART, "Les sociétés de logement social et leur personnel: des relations d'incertitude", *J.T.T.*, 2007, p.19.

⁷⁸ Au sens de l'article 130 du Code wallon de l'habitation durable.

5.5. Exécution provisoire du jugement

Les jugements définitifs sont exécutoires par provision sauf si le juge décide le contraire dans une décision spécialement motivée⁷⁹. Il n'y a pas de demande en ce sens dans le cas présent.

L'exécution provisoire a lieu aux risques et périls de la partie qui y recourt. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement⁸⁰.

Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave⁸¹. Monsieur R invoque ce préjudice grave sans toutefois s'en expliquer. Le Tribunal ne le retient pas et estime qu'il n'y a pas lieu d'exclure le cantonnement dans cette affaire.

6. DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,
Dit la demande recevable et fondée dans la mesure qui suit ;

Condamne la S.C.R.L. LOGIVESDRE à payer à Monsieur R les intérêts moratoires, à partir du 20 janvier 2021 :

- sur le montant de 74.973,32 € brut correspondant à l'indemnité compensatoire de préavis partielle jusqu'au 26 janvier 2020 ;
- sur le montant de 2.026,82 € brut correspondant à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire jusqu'au 11 mars 2022 ;

Condamne la S.C.R.L. LOGIVESDRE à payer à Monsieur R la somme de 1.047,12 € brut, correspondant à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 janvier 2021, jusqu'à complet paiement ;

Condamne la S.C.R.L. LOGIVESDRE à payer Monsieur R la somme de 18.920,55 € brut, correspondant à 8 semaines de rémunération à titre d'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 janvier 2021, jusqu'à complet paiement ;

Condamne la S.C.R.L., qui succombe presque intégralement, aux dépens liquidés, qui s'élèvent en faveur de Monsieur R à :

- 3250 € d'indemnité de procédure ;
- 22 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^{ème} ligne.

Déboute Monsieur R pour le surplus de ses demandes ;

Dit que le présent jugement est exécutoire par provision ;

Dit que la faculté de cantonner est maintenue ;

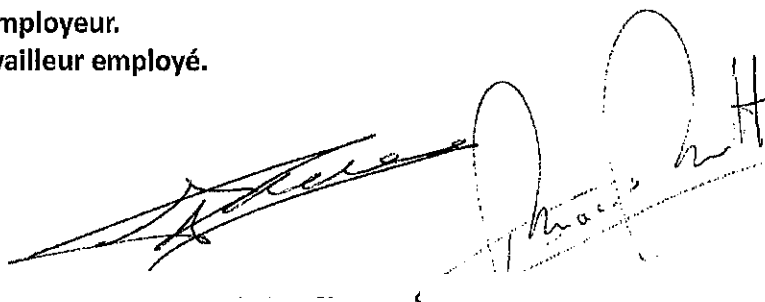
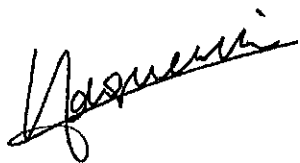
⁷⁹ Article 1397 du Code judiciaire.

⁸⁰ Article 1398 du Code judiciaire.

⁸¹ Article 1406 du Code judiciaire

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

, Juge effectif – Président de la chambre.
, Juge social employeur.
, Juge social travailleur employé.
qui ont participé au délibéré.



et prononcé en langue française par
chambre, à l'audience publique de la 1ère chambre du TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE –
DIVISION DE VERRIERS, le 8 février 2023, assisté de

Juge effectif – Président de la
, Greffier.

