



Numéro de répertoire 2024/967.
Date de la prononciation 15/11/2024
Numéros de rôle 23/282/A

Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties le
---	---------------------------------------

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

- les convocations ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire le 17/11/2023 ;
- pour Monsieur B [REDACTED] ses conclusions principales déposées au greffe le 26/2/2024 et son dossier déposé à l'audience du 14/10/2024 ;
- pour la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE, ses conclusions principales déposées au greffe le 2/1/2024, ses conclusions additionnelles et son dossier déposés au greffe le 26/4/2024 ainsi que pour son dossier à l'audience du 14/10/2024 ;
- le procès-verbal d'audience.

B. OBJET DES DEMANDES

B.1. Demande de Monsieur B [REDACTED]

B.1.1. En termes de requête introductive d'instance

Monsieur B [REDACTED] postule la condamnation de la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE à lui payer les sommes suivantes :

- 612,52€ à titre de prime de fin d'année au prorata de l'occupation ;
- 17.771,94€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 21 semaines de rémunération ;
- 14.386,76€ bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- 1,00€ provisionnel pour toutes autres sommes qui seraient dues en raison de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Il poursuit également la condamnation de la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE au paiement des intérêts de retard au taux légal depuis le 24/3/2023 ainsi qu'aux dépens non liquidés à titre d'indemnité de procédure et 24,00 € à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

B.1.2. En termes de conclusions principales

Monsieur B [REDACTED] ajuste sa réclamation initiale et postule maintenant la condamnation de la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE à :

1°) lui payer les sommes suivantes :

- 692,75€ à titre de prime de fin d'année au prorata de l'occupation ;
- 17.775,45€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 21 semaines de rémunération ;
- 14.389,65€ bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- 5.000,00€ à titre de dommage moral ;

- 1,00€ provisionnel pour toutes autres sommes qui seraient dues en raison de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

2°) lui délivrer les documents sociaux rectifiés.

Il poursuit également la condamnation de la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE au paiement des intérêts de retard au taux légal sur les sommes réclamées depuis le 24/3/2023 ainsi qu'aux dépens liquidés à la somme de 3.000,00€ à titre d'indemnité de procédure et 24,00 € à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

B.2. Thèse de la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE

La S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE considère que les demandes de Monsieur B [REDACTED] sont non fondées et en conséquence qu'il doit être condamné aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 3.000,00 € d'indemnité de procédure.

C. FAITS

Le 1/3/2017, Monsieur B [REDACTED] est entré au service de la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein (38h/38) afin d'assurer la fonction de « vente et préparation en poissonnerie ».

Monsieur B [REDACTED] expose que, durant toute sa durée de son occupation, il n'a fait l'objet de son employeur que d'un unique avertissement lié à son comportement fin 2021.

Dans ses conclusions, S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE énonce un avertissement notifié par écrit à Monsieur B [REDACTED] le 27/3/2021 :

« En date du 27/03/2021, nous constatons que durant les 5 derniers mois, plusieurs rappels et l'ordre oraux ont été émis à votre encontre pour comportement inadéquat au sein de l'Entreprise.

Attitude constante créant un malaise certain au niveau de l'équipe.

Initiatives ne rentrant pas dans le cadre de vos prérogatives et allant parfois jusqu'à l'ingérence dans la gestion de l'Entreprise.

Avec cet avertissement, nous espérons de votre part un changement d'attitude significatif. »

Monsieur B [REDACTED] tombe en incapacité de travail pour cause de maladie du 29/11/2022 au 3/12/2022.

Il retombe en incapacité de travail pour dyspnée non spécifiée du 24/1 au 29/1/2023.

Monsieur B [REDACTED] transmet à son employeur un certificat médical du 30/1/2023 attestant de son incapacité de travail du 31/1 au 28/2/2023 ainsi qu' un certificat médical du 27/2/2023 le couvrant pour une incapacité de travail du 1/3 au 31/3/2023.

Le 17/2/2023, la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE a fait appel à un bureau de détectives privés afin d'enquêter sur l'emploi du temps de Monsieur B [REDACTED] durant son absence pour incapacité de travail.

Le 23/3/2023, le bureau de détectives privés a remis son rapport à la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE :

« Nous revenons vers vous dans le cadre de ce dossier que nous estimons pouvoir clôturer au vu du résultat obtenu.

En effet, ces deux dernières semaines, nous avons vérifié l'emploi du temps de Monsieur W [REDACTED] B [REDACTED] et avons pu révéler certains mouvements qui semblent en inadéquation avec son absence pour incapacité de travail.

Monsieur B [REDACTED] s'est rendu à plusieurs reprises dans une habitation située [REDACTED] [REDACTED] Lors d'une de nos surveillances, nous avons vu le sujet utiliser une disqueuse dans l'allée de garage de la maison tandis que, un autre jour, nous l'avons acheter du matériel électrique à [REDACTED] qu'il a ensuite amené à cette même adresse... »

Par courrier recommandé du 24/3/2023, la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE a notifié à Monsieur B [REDACTED] son licenciement pour faute grave.

Ce courrier est rédigé comme suit :

« Monsieur B [REDACTED]

Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre fin au contrat de travail qui nous lie avec effet immédiat, pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Le 23 mars 2023, nous avons été informés des faits suivants.

Alors que vous vous trouvez actuellement en incapacité de travail, vous vous êtes rendu à plusieurs reprises, au cours des derniers jours, dans un immeuble situé [REDACTED] [REDACTED] en vue d'y réaliser des travaux.

Ainsi, le 14 mars 2023, votre présence a été constatée dans cet immeuble en même temps que celle d'un homme en train de transporter ce qui semblait être un compresseur portatif d'un véhicule vers l'immeuble prévisé.

Une remorque chargée d'objets divers stationnait dans l'allée de garage de la maison portant le numéro 7.

Le même jour, dans l'après-midi, vous avez été surpris alors que vous vous trouviez dans l'allée de garage de la maison, en position accroupie et occupé à disquer une barre ou un tube rond avec une disqueuse.

Le 15 mars 2023, votre véhicule a été à nouveau repéré [REDACTED] témoignant de votre présence dans cet immeuble alors que vous étiez manifestement en train d'y effectuer à nouveau des travaux.

Le 20 mars 2023, vous avez à nouveau été surpris en train d'effectuer des achats de matériel au sein d'un magasin à Ivoz-Ramet ; vous êtes ensuite retourné à la maison située [REDACTED] et y avez déchargé le matériel fraîchement acquis.

Vous êtes resté dans les lieux toute la journée.

Enfin, le 21 mars 2023, vous étiez à nouveau présent dans cet immeuble.

Il ressort de l'ensemble des éléments précisés ci-dessus qu'alors que vous vous trouvez en incapacité de travail, vous effectuez des travaux, pour votre compte ou pour le compte d'un tiers, qui démontre la fausseté manifeste de votre prétendue incapacité de travail.

Les faits rapportés ci-dessus sont d'autant plus grave que :

- Vous utilisez, dans l'immeuble où vous effectuez des travaux, le véhicule que nous avons mis à votre disposition;
- Vous avez déjà, par le passé, fait l'objet d'un avertissement relativement à votre comportement inadéquat.

L'ensemble de ces faits rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de nos relations contractuelles et justifient en conséquence la rupture du contrat de travail qui nous lie pour motif grave.

Vous ne faites donc plus partie du personnel de notre entreprise dès ce jour.

Nous vous invitons à restituer la voiture mise à votre disposition, en parfait état, dans un délai de 24 heures à dater de l'envoi du présent courrier. Cette restitution doit se faire auprès du garage PEUGEOT L [REDACTED] établi à G [REDACTED]

Nous attirons votre attention sur le fait que, dans la mesure où les faits qui justifient votre licenciement pour motif grave ont été portés à notre connaissance à la suite d'une enquête menée par un détective privé que nous avons mandaté, vous disposez, conformément à ce que prévoit le Règlement Général sur la Protection des données, du droit d'obtenir une copie du rapport du détective privé, ainsi que la communication des données à caractère personnel qui ont été recueillies dans ce cadre (nom, adresse, plaques d'immatriculation des véhicules utilisés), et du droit de rectifier les données reprises dans ce rapport.

Avec nos salutations distinguées, »

Le 3/5/2023, par le biais de son conseil, Monsieur B [REDACTED] a invité son employeur à lui transmettre les pièces justifiant de la réalité de son licenciement.

Le conseil de la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE a répondu à cet envoi le 26/6/2023.

Par lettre du 13/7/2023, le conseil de Monsieur B [REDACTED] a contesté la validité de son licenciement.

Par la suite, les conseils des parties ont échangé plusieurs E-mails et courriers entre juillet et septembre 2023.

Ces échanges n'ont pas abouti, chaque partie campant sur ses positions.

C'est dans ce contexte que, par requête reçue le 19/9/2023 et déposée le 20/9/2023 au greffe du Tribunal du travail de Liège, division de Huy, Monsieur B [REDACTED] a engagé la présente procédure.

D. RECEVABILITE

La procédure est recevable, Monsieur B [REDACTED] ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Par ailleurs, aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé d'office, n'y ne semble devoir l'être.

E. FONDEMENT

1. Quant au licenciement pour motif grave et quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

1.1. Quant au respect des délais :

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail contient deux règles en matière de computation des délais :

- « *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* » (alinéa 3) ;
- « *peut seul être invoqué pour justifié le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* » (alinéa 4).

La Cour de cassation a jugé que : « *au sens de l'article 35,alinéa 3, de la loi du 3/7/1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice...* » (Cass.,11/1/1993, Pas., 1993,I,31).

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 du même article.

Les faits reprochés ont été découverts dans leur étendue par la réception du rapport officiel du détective privé, adressé à l'employeur par courrier électronique du 23/3/2023.

Certes, l'employeur avait une idée de ce qu'il recherchait comme information (supposition à infirmer ou à confirmer), mais c'est le contenu précis de ce rapport qui a déclenché sa connaissance des faits dénoncés à titre de motifs graves.

La lettre de licenciement pour motif grave, ainsi que la précision des motifs, a été notifiée à Monsieur B [REDACTED] le 24/3/2023.

La S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE établit avoir respecté les délais prévus par les alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la LCT, la lettre de congé et de notification des motifs graves ayant été adressée dans les 3 jours ouvrables suivant la prise de connaissance des faits dénoncés à titre de motifs graves.

1.2. Quant aux motifs graves :

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail définit le motif grave de licenciement comme « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La Cour de Cassation a jugé que l'article 35 n'impose point que la faute alléguée par un employeur pour justifier le licenciement d'un travailleur, pour motif grave, soit de nature contractuelle (Cass. 9/3/1987, pas. P . 815).

La Cour de cassation a précisé que « *les motifs doivent être indiqués avec une précision qui permet au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés* » (Cass., 24/3/1980, pas., 1980, I, 900) et que « *l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé* » (Cass, 2/4/1965, pas., 1965, I, 827).

D'autre part, la Cour de cassation a jugé que « *le juge du fond apprécie souverainement si des manquements sont suffisamment graves ou non pour rendre définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé; rien ne s'oppose à ce que, lors de cette appréciation, le juge du fond vérifie aussi si le manquement a causé un **préjudice** à l'employeur ou si celui-ci a subi un dommage ensuite de ce manquement* » (Cass. 28/4/1997, S960148N, publié sur le site JURIDAT).

Elle a encore jugé que :

« *En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave qui permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme est constitué par toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

La notion de faute n'est pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé » (Cass. 26/6/2006, S050004F, publié sur le site internet JURIDAT).

La Cour du travail de Liège a, par un arrêt du 25/7/2006, rappelé que le motif grave « exige la réunion de trois éléments constitutifs distincts :

- 1) *il faut une faute,*
- 2) *celle-ci doit être intrinsèquement grave,*
- 3) *elle doit être d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, cette impossibilité étant déterminée par la perte de la nécessaire confiance qui doit exister entre les parties au contrat de travail (V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », Contrat de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Ed. J.B.B., 1988, p.212)... »*

(CT Liège , chambre de vacations , 25/7/2006, RG n°34.181/06, inédit).

La Cour de cassation a aussi jugé que « la connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait » (Cass., 22/1/1990, sect. Française, 3^e ch, RG 8691, JTT, 1999, p 89.).

En l'espèce,

Matérialité, imputabilité et preuve des faits reprochés :

De manière générale, chaque partie à la charge de la preuve des faits qu'elle allègue, en application de l'article 870 du Code judiciaire.

Le Code civil contient de nouvelles dispositions, apportant précisions et nuances, notamment :

- Article 8.4,al.3 : « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* » ;
- Article 8.6 : « *Sans préjudice de l'obligation de toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve, celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait. La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine* ».

Par ailleurs, l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve de ce motif.

Gravité du comportement :

Le principe de proportionnalité doit servir de guide lorsqu'il s'agit d'apprécier la gravité de la faute.

Le licenciement pour motif grave est la sanction ultime en droit du travail : d'autres sanctions moins brutales existent (licenciement moyennant préavis, mise à pied,...).

Ces principes impliquent pour l'employeur l'exigence d'avoir des reproches très sérieux, avec des preuves solides, des comportements de ses travailleurs qu'il estimerait constitutifs de motif grave.

Appréciation :

Les faits dénoncés comme motif grave sont décrits précisément dans la lettre de notification des motifs graves :

- *Alors que vous vous trouvez actuellement en incapacité de travail, vous vous êtes rendu à plusieurs reprises, au cours des derniers jours, dans un immeuble situé [REDACTED] en vue d'y réaliser des travaux.*

- *Ainsi, le 14 mars 2023, votre présence a été constatée dans cet immeuble en même temps que celle d'un homme en train de transporter ce qui semblait être un compresseur portatif d'un véhicule vers l'immeuble prévisé.*

Une remorque chargée d'objets divers stationnait dans l'allée de garage de la maison portant le numéro [REDACTED]

- *Le même jour, dans l'après-midi, vous avez été surpris alors que vous vous trouviez dans l'allée de garage de la maison, en position accroupie et occupé à disquer une barre ou un tube rond avec une disqueuse.*

- *Le 15 mars 2023, votre véhicule a été à nouveau repéré [REDACTED] témoignant de votre présence dans cet immeuble alors que vous étiez manifestement en train d'y effectuer à nouveau des travaux.*

- *Le 20 mars 2023, vous avez à nouveau été surpris en train d'effectuer des achats de matériel au sein d'un magasin à [REDACTED]; vous êtes ensuite retourné à la maison située [REDACTED] et y avez déchargé le matériel fraîchement acquis.*

Vous êtes resté dans les lieux toute la journée.

- *Enfin, le 21 mars 2023, vous étiez à nouveau présent dans cet immeuble.*

L'employeur en déduit qu' « Il ressort de l'ensemble des éléments précisés ci-dessus qu'alors que vous vous trouvez en incapacité de travail, vous effectuez des travaux, pour votre compte ou pour le compte d'un tiers, qui démontre la fausseté manifeste de votre prétendue incapacité de travail.

Les faits rapportés ci-dessus sont d'autant plus grave que :

- *Vous utilisez, dans l'immeuble où vous effectuez des travaux, le véhicule que nous avons mis à votre disposition;*
- *Vous avez déjà, par le passé, fait l'objet d'un avertissement relativement à votre comportement inadéquat.*

L'ensemble de ces faits rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de nos relations contractuelles et justifient en conséquence la rupture du contrat de travail qui nous lie pour motif grave ».

Monsieur B [REDACTED] conteste l'interprétation des faits constatés, qui pour lui ne révèlent aucunement une fausseté de son incapacité de travail, ni ne démontrent qu'il travaillait pour son compte ou pour le compte d'un tiers, alors qu'il se déclarait en incapacité de travail auprès de son employeur.

Dans le cadre de son rôle dans l'administration de la preuve, Monsieur B [REDACTED] souligne que :

- *il était et est encore à ce jour (un an et demi plus tard) en incapacité de travail, pour divers problèmes, notamment au niveau du poignet, et son incapacité n'a été remise en question à aucun moment par le médecin conseil de sa mutualité ;*

- son incapacité de travail du 29/11/2022 au 3/12/2022 est couverte par un certificat médical du Dr L [REDACTED] du 29/11/2022, avec sortie autorisée ;
- son incapacité de travail du 24/1/2023 au 29/1/2023 est couverte par un certificat médical du Dr L [REDACTED] du 24/1/2023, avec sortie autorisée, et le motif de cette incapacité est « dyspnée non spécifiée » ; il informe plus avant son employeur de ce qui lui arrive par un message du 28/1/2023 (pièce 5 du dossier de la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE), évoquant des problèmes au niveau de la cage thoracique et aux poignets ;
- son incapacité de travail du 31/1/2023 au 28/2/2023 est couverte par un certificat médical du Dr B [REDACTED] du 30/1/2023, avec sortie autorisée (dossier de la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE), et par un second certificat médical du Dr B [REDACTED] du 1/2/2023, avec sortie autorisée, sur lequel est précisé le motif de l'incapacité : épuisement sur surmenage (dossier de Monsieur B [REDACTED] ;
- son incapacité de travail du 1/3/2023 au 31/3/2023 est couverte par un certificat médical du Dr B [REDACTED] du 27/2/2023, avec sortie autorisée (dossier de Monsieur B [REDACTED] ;
- Madame P [REDACTED] psychologue clinicienne atteste le 8/9/2023 suivre de manière régulière Monsieur B [REDACTED] depuis le 18/4/2023, et avoir constaté la présence d'une symptomatologie anxio-dépressive faisant suite à un évènement traumatique bien identifié : le fait d'avoir été suivi et surveillé par un détective privé aux ordres de son employeur (pièce 10 de son dossier) ;
- l'adresse où le détective a constaté sa présence ([REDACTED] [REDACTED] (voir composition de ménage : pièce 6 de son dossier) est celle de sa mère, de son frère et de son neveu, chez lesquels il se rendait régulièrement dans le cadre de relations familiales normales (il habite rue des [REDACTED] c'est là que le 14/3/2023, à 14h24, le détective l'aperçoit dans l'allée de garage de la maison, en position à croupi et occupé à disquer une barre ou un tube rond avec une disqueuse de couleur bleu-gris ;
- l'avertissement du 27/3/2021 concernait tout autre chose (attitude constante créant un malaise certain au niveau de l'équipe ; initiatives ne rentrant pas dans le cadre de ses prérogatives et allant parfois jusqu'à l'ingérence dans la gestion de l'Entreprise) ;
- la voiture de société dont bénéficiait Monsieur B [REDACTED] constituait aussi un avantage en nature, avec usage privé autorisé, comptabilisé à des montants variant de 149,19 € à 169,93 € selon les lois, sur les fiches de paie (voiture de société domicile/lieu de travail) (pièce 15 du dossier de Monsieur B [REDACTED]

Monsieur B [REDACTED] conteste l'interprétation des faits constatés par le détective, et encore davantage leur gravité, et soutient qu'ils ne justifiaient en aucun cas son licenciement immédiat pour faute grave.

Afin de prouver les faits reprochés, l'employeur s'appuie uniquement sur le rapport du détective privé, ajoutant qu'un avertissement avait été adressé à Monsieur B [REDACTED] le 27/3/2021.

Il ne dépose pas de témoignages corroborant son interprétation des faits.

L'employeur ajoute lors de l'audience que Monsieur B [REDACTED] était un bosseur, investi dans son travail, efficace et apprécié, si l'on met de côté les dernières semaines d'activité, et qu'il n'est pas simple pour un employeur de trouver des travailleurs de qualité sur lesquels il peut compter.

Le Tribunal note que les constats du détective privé sont relativement légers et susceptibles d'interprétations diverses.

Alors que la filature a duré deux semaines (contrat conclu le 17/2/2023 ; missions réalisées le 23/2/2023, le 6/3/2023, le 13/3/2023, le 14/3/2023, le 15/3/2023, le 20/3/2023, le 21/3/2023, soit répartis sur 7 journées), rien de très concret et éloquent n'est relevé.

Le seul fait que Monsieur B [REDACTED] a disqué (le 14/3/2023 vers 14h24) une barre dans l'allée du garage de la maison de sa maman, évoque davantage une petit service familial réalisé dans la cadre de soutien familial, plutôt qu'un travail d'envergure, susceptible d'être rémunéré, et qui serait en contravention à une réelle incapacité de travail dans le chef de Monsieur B [REDACTED]

Une réduction de capacité de gain à moins d'un tiers sur le marché général du travail ou dans la profession habituelle (critère de l'article 100 des lois coordonnées du 14/7/1994 « maladie-invalidité) n'empêche pas absolument toute activité physique ou intellectuelle, fort heureusement (un minimum de mouvement et d'activité est même souvent le premier pas vers la guérison).

Le Tribunal considère que l'employeur n'apporte pas à suffisance de preuve que Monsieur B [REDACTED] aurait effectué une activité professionnelle pour son compte ou pour le compte d'un tiers durant la période litigieuse, et encore moins la fausseté de l'incapacité de travail de Monsieur B [REDACTED] attestée successivement par plusieurs médecins différents.

Le Tribunal n'aperçoit pas de comportement fautif dans le chef de Monsieur B [REDACTED]

Dans ce contexte, le Tribunal considère que rien dans le comportement de Monsieur B [REDACTED] n'était de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance entre les parties (rien de fautif et rien n'atteignant le seuil de gravité rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles).

En conséquence, le Tribunal considère que le licenciement pour motif grave n'est pas justifié.

Ce chef de demande est fondé.

Indemnité compensatoire de préavis :

Monsieur B [REDACTED] a droit à une indemnité compensatoire de préavis en application de l'article 39 de la LCT, d'une durée de 21 semaines.

La S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE conteste le montant revendiqué, estimant que l'évaluation de l'avantage « usage d'un véhicule et d'une carte essence », soit 692,08 € par mois (542,08 € pour l'usage du véhicule + 150 € par mois pour la carte essence), par Monsieur B [REDACTED] est exagéré.

La S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE soutient que cet avantage doit être évalué à 250 € par mois, que la rémunération annuelle est en conséquence de 38.960,62€, et partant que l'indemnité de préavis doit être fixée à la somme de 15.734,10 €.

Le véhicule en question était une Peugeot 208.

Comme l'a jugé la Cour de cassation, « Aux termes de l'article 39, §1er, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat;

Qu'à la demande du travailleur, la valeur réelle de l'avantage en nature, c'est-à-dire les frais que le demandeur devrait réellement supporter pour acquérir le même avantage, doit être incluse dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de congé;

Que le juge appelé à procéder à l'évaluation d'un avantage en nature dont la valeur réelle ne peut être déterminée avec précision est tenu d'en apprécier au mieux la valeur réelle à la lumière des éléments concrets de la cause susceptibles d'influer sur cette évaluation ». (Cass., 26 septembre 2005, Pas. 2005, p. 1745).

En fonction du véhicule Peugeot 208 dont bénéficiait Monsieur B [REDACTED] et des éléments concrets de la cause, le Tribunal considère que cet avantage doit être évalué raisonnablement à 350 € par mois (usage du véhicule de société + carte essence).

La rémunération de base annuelle est donc de 40.160,62 €, la rémunération hebdomadaire de 772,31 €, et l'indemnité compensatoire de préavis de 21 semaines doit être fixée à 16.218,71 €.

2. Quant à la prime de fin d'année (au prorata des prestations 2023) :

Ce chef de demande est fondé, le motif grave n'étant pas retenu par le Tribunal.

3. Quant aux dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable :

3.1. Licenciement manifestement déraisonnable tel que prévu par la CCT 109 :

La CCT n° 109 établit un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

Le Tribunal du travail de Liège, division Dinant, par un jugement longuement motivé, a jugé que :

« L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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.

Le commentaire du texte de la CCT précise :

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

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

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

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ¹:

- *un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;*
- *une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.*

Cette double exigence relève du cas d'école.

L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution².

Le rapport précédent la CCT n°109³ mentionne :

« (...)

Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

(...)

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.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour 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 que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

(...)

¹ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

² E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

³ MB 20.03.2014, p .22613 et svtes

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013.

A partir du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.

(...) »

L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui s'applique à la Belgique (et dont les commentaires se réfèrent à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée), dispose sous le titre « Protection en cas de licenciement injustifié » que tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n° 158 de l'OIT)⁴ dispose sous le titre « Droit à la protection en cas de licenciement » qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;*
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.*

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

L'article 23 de la Constitution consacre le principe de standstill à savoir, l'interdiction de réduire sensiblement, sauf motif lié à l'intérêt général, le niveau de protection d'un droit reconnu constitutionnellement notamment en droit du travail.

Tel est bien le cas en l'espèce dès lors que le libellé de l'article 8 de la CTT n° 109 en introduisant la conjonction de coordination « ET » et non « OU » vide de sa substance la protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux⁵.

⁴ G. SANGRONES- JACQUEMOTTE, C-E CLESSE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Et. Prat. De Dr. Soc., Waterloo , Kluwer, 2015, pages 79 et svtes

⁵ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 528 et 529

Une autre lecture de la CCT, sous la forme positive, est donc possible et la seule admissible au regard des dispositions supérieures énoncées ci - avant : le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.⁶

En cela, on rejoint le contenu de l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail et le Tribunal se réfère à l'analyse de cet article.

Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT.

Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité⁷, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010⁸ relatif à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

La Cour utilise les termes suivants : « Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. »

La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre⁹.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.¹⁰

⁶ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

⁷ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes.

M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

⁸ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

⁹ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

¹⁰ M. JOURDAIN, *Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave*, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.¹¹ »¹².

Ce courant jurisprudentiel¹³, appuyé par une certaine doctrine¹⁴, estime donc qu'une lecture trop littérale du texte implique une double exigence qui relève du cas d'école.

Le Tribunal se rallie à ce courant jurisprudentiel.

Une lecture trop stricte du texte aboutit à une situation ubuesque, à vider de son contenu cette importante notion de « licenciement pour motif déraisonnable », ne pouvant y recevoir que le licenciement irrationnel, ou lié au pur effet du hasard.

Or, la raison sous-tend le système mis en place par le législateur.

L'article 8 de la CCT 109, augmenté de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, impliquent une interprétation téléologique du texte, avec une finalité (éviter que des travailleurs soient licenciés sans motif valable) et un sens (sanction financière en cas de licenciement sans motif valable).

3.2. Les règles de preuve :

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement:

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

¹¹ C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement.

¹² Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2^e ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

¹³ Voir aussi CT Liège, 16/1/2018, RG 15/345/A, inédit, déposé au dossier de la partie demanderesse.

¹⁴ A. FRY, « La CCT 109 amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, CUP 2018, volume 182, mai 2018, p. 59).

- 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.

3.3. Appréciation en l'espèce :

La décision de mettre fin au contrat de travail de Monsieur B [REDACTED] est basée sur une certaine intuition, des rumeurs au sein de l'entreprise, et surtout sur un rapport de détective privé, interprété d'une certaine façon par l'employeur.

Le Tribunal a estimé que l'employeur s'était fourvoyé en interprétant « gravement » les constatations du détective privé dans le sens de ses soupçons, sans s'en tenir aux faits finalement légers, et éclairés par les explications de Monsieur B [REDACTED] après coup.

Une discussion, sous la forme d'une audition préalable avant licenciement, même si elle n'est pas une obligation dans le secteur privé, aurait peut-être évité cette erreur d'interprétation, mais on ne peut pas refaire l'histoire.

L'employeur établit certes que le licenciement de Monsieur B [REDACTED] avait un lien causal objectif avec sa conduite, mais cette conduite n'était pas reprochable, selon le Tribunal. L'employeur s'est trompé dans l'interprétation des faits qui l'ont amené à rompre le contrat.

Le Tribunal estime qu'un employeur normal, prudent et raisonnable n'aurait pas agi comme l'a fait la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE, mais aurait au moins confronté le travailleur aux faits reprochés, afin de se faire une idée plus précise.

Le Tribunal considère que ce chef de demande est fondé.

Une indemnité égale à 5 semaines de rémunération apparaît suffisante, eu égard au contexte de la cause et la gradation de l'action erronée de l'employeur (lorsqu'il a pris connaissance du rapport du détective, son erreur peut se comprendre à ce stade, l'ayant conduit à une sorte de prédiction autoréalisatrice, qui s'avèrera finalement fausse).

La rémunération de base annuelle étant de 40.160,62 €, et la rémunération hebdomadaire de 772,31 €, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 5 semaines doit être fixée à 3.861,59 €.

4. Dommage moral de 5.000 € au titre d'indemnité pour licenciement abusif eu égard aux circonstances du licenciement :

4.1. En droit :

De façon générale, la responsabilité civile dans un processus de licenciement suppose la réunion de 3 éléments :

- une faute dans le processus de licenciement ;
- un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture ;
- un lien causal certain et direct entre cette faute et ce dommage.

Il revient au travailleur qui fait ce genre de demande à l'encontre de son employeur, de rapporter la preuve d'une faute, autre que la simple notification du congé, ainsi que d'un dommage, non couvert par l'indemnité de préavis éventuellement allouée : *« Celui-ci devra établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts »* (C. Wantiez, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la prescription », Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411).

4.2. Application à l'espèce :

Recourir à un détective privé, afin de vérifier si les soupçons que l'on peut avoir quant au comportement d'un travailleur, n'est pas illégal.

La profession de détective privé est réglementée, et en toute transparence, l'employeur dépose à son dossier le contrat de louage de service conclu avec la SPRL A.I.R.S., agréée par le Ministère de l'Intérieur.

La réglementation des détectives privés en Belgique est sur le point de subir une modernisation significative avec l'adoption d'une nouvelle loi, qui remplacera la loi actuelle qui date du 19/7/1991 et sera adaptée aux besoins et défis du 21e siècle.

Un projet de loi a été adopté en séance plénière par la Chambre des représentants le 8/5/2024. Sauf erreur, la loi n'a pas encore été publiée au Moniteur belge.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur précise que *« dans la mesure où les faits qui justifient votre licenciement pour motif grave ont été portés à notre connaissance à la suite d'une enquête menée par un détective privé que nous avons mandaté, vous disposez, conformément à ce que prévoit le Règlement Général sur la Protection des données, du droit d'obtenir une copie du rapport du détective privé, ainsi que la communication des données à caractère personnel qui ont été recueillies dans ce cadre (nom, adresse, plaques d'immatriculation des véhicules utilisés), et du droit de rectifier les données reprises dans ce rapport »*.

Bref, le Tribunal n'aperçoit pas de faute de l'employeur quant à la méthode consistant à recourir à un détective privé afin de prendre connaissance de faits susceptibles d'être qualifiés de motifs graves.

L'employeur est resté attentif au respect des données privées, et à la transparence de ses actions après-coup.

Même si cette façon de faire a blessé Monsieur B [REDACTED] le Tribunal ne l'estime pas fautive, et l'attestation de la psychologue clinicienne ne démontre pas à suffisance la réalité d'un dommage en relation causale avec cette prétendue faute.

Ce chef de demande est non fondé.

5. Exécution provisoire et cantonnement (articles 1397, 1398, 1403 et 1404 du Code judiciaire) :

La S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE s'oppose à l'exécution provisoire du jugement, et demande à être autorisée au cantonnement.

Le Tribunal n'estime pas justifié de refuser l'exécution provisoire du jugement, dont l'automatisme est devenue la règle.

Le Tribunal n'aperçoit pas de raison particulière qui justifierait une exception à la règle dans le contexte de la cause.

En revanche, le Tribunal autorise le cantonnement, car le retard apporté au règlement de la cause ne paraît pas exposer Monsieur B [REDACTED] à un préjudice grave.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal,

statuant contradictoirement,

Dit l'action recevable.

Dit l'action partiellement fondée.

Dit pour droit que le licenciement pour motif grave du 24/3/2023 n'est pas régulier.

Condamne la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE au paiement de la somme de 16.218,71 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 21 semaines de rémunération.

Condamne la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE au paiement de la somme de 692,75€ à titre de prime de fin d'année au prorata de l'occupation.

Dit partiellement fondée la demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Condamne la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE au paiement de la somme de 3.861,59 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 5 semaines de rémunération.

Dit non fondée la demande relative au dommage moral.

Dit non fondée la demande pour toutes autres sommes qui seraient dues en raison de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Invite la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE à délivrer les documents sociaux rectifiés (notamment fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis).

Condamne la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE au paiement des intérêts de retard au taux légal sur les sommes réclamées depuis le 24/3/2023, ainsi qu'aux dépens liquidés par Monsieur B [REDACTED] à la somme de 3.000 € à titre d'indemnité de procédure et 24 € à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, mais autorise la S.R.L. POISSONNERIE L'OCEANE à cantonner les sommes dues.

En référence à l'article 782 §1er al.2 futur du code judiciaire, le présent jugement ne peut être établi sous forme dématérialisée.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, de ce VENDREDI QUINZE NOVEMBRE DEUX-MILLE-VINGT-QUATRE.

PRESENTS :

Monsieur D [REDACTED] M [REDACTED], juge, président la présente chambre ;

Monsieur F [REDACTED] S [REDACTED] juge social au titre d'employeur ;

Monsieur E [REDACTED] P [REDACTED] juge social au titre d'employé ;

Monsieur F [REDACTED] G [REDACTED] greffier.

Le greffier,

Le président,

Les juges sociaux,

