



| |
|--|
| Numéro de répertoire: 2023/ 2702 |
| Date du prononcé: 18/12/2023 |
| Numéro de rôle: 2022/538/A |
| Matière : Contrat de travail employé |
| Type de jugement : Définitif |

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

Tribunal du travail de Liège
Division Dinant
2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur Olivier L.

Représenté par Maître Olivier V. , avocat à 5590 Ciney,

Partie demanderesse

Contre :

ASBL INSTITUTS MEDICO-SOCIAUX DE CINEY en abrégé I.M.S., BCE n°0412.435.684, dont le siège social est établi à 5590 Ciney, Tienne à la Justice, 24

Représenté par Maître Jean-Louis L. loco Maître Marie-Claude D. , avocate à 6001 Marcinelle,

Partie défenderesse

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 28-11-2023 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747§1 du code judiciaire rendue le 16-01-2023 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues par dpa le 16-03-2023 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 23-05-2023 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues par dpa le 03-07-2021 ;
- les dossiers de pièces des parties ;
- les procès-verbaux d'audiences publiques.

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

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie.

Après avoir entendu les conseils des parties à l'audience publique du 20-11-2023, le Tribunal a déclaré les débats clos, pris l'affaire en délibéré et fixé le prononcé du jugement à l'audience publique de ce jour.

II. Objet de la demande

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

Monsieur L. sollicite la condamnation de l'ASBL Instituts Medico-sociaux CINEY (ci-après « IMS CINEY ») à lui payer une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération soit la somme de 16.532,76€ à majorer des intérêts calculés au taux légal à dater du 26-4-2022, pour licenciement manifestement déraisonnable.

Monsieur L. sollicite également la condamnation de l'ASBL IMS CINEY aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 3.000€.

Enfin Monsieur L. sollicite que le jugement soit exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution, ni cantonnement.

III. Recevabilité

La procédure a été introduite par requête reçue au greffe le 28-11-2022.

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

La compétence du tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, Monsieur L. étant occupé à Ciney.

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

IV. Les faits pertinents

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

1. Monsieur Olivier L. a été engagé, en qualité d'employé, auprès de l'ASBL IMS CINEY dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 01-01-2017, à concurrence d'un temps partiel, 19 heures par semaine.
2. A partir du 01-07-2018, il sera occupé à concurrence d'un temps plein (38 heures par semaine).
3. Le 26-04-2022, l'ASBL IMS CINEY mettra fin au contrat de travail de Monsieur L. moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.
4. Le 03-05-2022, Monsieur L. écrira à son employeur en vue de connaître les raisons de son licenciement.
5. Le 29-06-2022, l'ASBL IMS CINEY répondra en ces termes :

« Vous aviez l'interdiction d'accès aux éléments du réseau (antennes, câbles, Switchs, firewall, etc.) des IMS — vous avez reconnu que cette interdiction vous était parfaitement connue.

En intervenant directement, le 19 avril 2022 au matin, sur les éléments du réseau, vous avez outrepassé les consignes qui vous avaient été données.

Votre intervention, par le mauvais branchement que vous avez effectué, a eu pour conséquence une saturation et le blocage du réseau de la Séniorie d'Omalius qui a engendré une cascade de problèmes graves entraînant un risque majeur pour la vie et la santé de 160 résidents de la Séniorie d'Omalius. Ainsi, notamment, votre intervention a engendré le non fonctionnement des appels à l'aide Televic, en ce y compris les appels d'urgence vitale effectués par les résidents, ce qui aurait pu entraîner le décès de l'un d'entre eux.

De plus, ces éléments sont aggravés par le fait que vous avez dissimulé vos agissements pendant de nombreuses heures à l'expert informatique appelé en urgence pour rétablir une situation normale.

Vous avez reconnu les faits.

L'ensemble de ces éléments expliquent à suffisance la rupture de confiance des IMS de Ciney à votre égard ».

6. Dans le cadre d'une phase amiable, différents courriers furent échangés.
7. Chacun restant sur leurs positions, Monsieur L. ; introduira la présente procédure.

V. Analyse

o Licenciement manifestement déraisonnable

En droit,

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.
2. Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable¹.

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

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

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

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

¹ Article 8 de la CCT 109

Selon la doctrine² :

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

Il a été jugé³ que :

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

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

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

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

3. La charge de la preuve (article 10 de la CCT n°109) incombe, selon les cas, à l'employeur ou au travailleur⁴ :

« Si l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas ou pas correctement communiqués au travailleur et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;

Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement ».

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin, selon l'article 4, alinéa 1, de la convention collective de travail n° 109.

L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur, selon l'article 5, alinéa 1, de de la convention collective de travail n° 109.

² Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016, RG 15/394/A (inédit)

³ Trib. trav. Liège, div. Huy, 17 juin 2019, inédit, RG 18/161/A

⁴ L. PELTZER, E. PLASCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », J.T. 2014, p. 387 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016.

Par dérogation à la disposition précitée, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, selon l'article 4, alinéa 1, de de la convention collective de travail n° 109

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

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

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

5. Concernant les intérêts sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la Cour du Travail de Liège, division Neufchâteau, dans un arrêt du 20-08-2019⁵, précise :

« L'indemnité accordée pour le licenciement déraisonnable est un avantage auquel le travailleur peut prétendre en raison de son engagement et représente donc de la rémunération au sens de la loi du 12-04-1965 sur la protection de la rémunération qui fait courir les intérêts de plein droit.

Nonobstant la gradation possible de l'indemnité, il s'agit d'une indemnité forfaitaire et donc d'une dette de somme sur laquelle des intérêts moratoires sont dus de plein droit à dater de son exigibilité, soit à dater du licenciement. »

Dans le cas présent,

1. L'ASBL IMS CINEY ayant, en l'espèce, communiqué les motifs du licenciement en suite de la demande de Monsieur L et selon les formalités prévues par la CCT 109, la charge de la preuve est partagée, chacun devant prouver les faits qu'il allègue.
2. L'ASBL IMS CINEY reproche à Monsieur L son attitude durant des faits qui se sont déroulés le 19-04-2022.

L'ASBL IMS CINEY reproche à Monsieur L d'avoir été sur le réseau sans autorisation du service compétent (UPTIME) et d'avoir caché son intervention, ce qui a causé une série de problème qui auraient pu avoir de graves conséquences sur les résidents.

3. Monsieur L indique qu'il n'a pas agi sans l'autorisation de UPTIME.
4. Le Tribunal tente de retracer la chronologie des faits au regard des pièces déposées par les différentes parties.
 - Le 19-04-2022, l'ASBL IMS CINEY rencontre un problème de connexion internet dans une salle de réunion.

⁵ CT Liège, arrêt du 20-08-2019, RG 2017/AU/82., www.terralaboris.be

- Monsieur L. prend contact avec le service UPTIME, prestataire externe qui a installé et s'occupe du réseau.

À 09h16, Monsieur L. (IMS) adresse à courriel à Monsieur G. (UPTIME):

*« Grégory,
L'antenne WIFI de la salle de réunion du Comité de Direction est down. Peux-tu vérifier si le port est bien up sur le switch SDO de l'ancien bâtiment ?
Merci »*

Le journal d'appels de Monsieur L. fait apparaître les appels suivants :

- un appel de 18 minutes à 9h54
 - un appel de 12 minutes à 10h23
 - un appel de 7 minutes à 10h46
 - et un appel du 1h04 à 10h56.
- Lors de cette intervention, un câble est branché dans le réseau par Monsieur L.
- L'ASBL IMS CINEY indique qu'il a été branché sans autorisation, tandis que Monsieur L. indique pour sa part qu'il a effectué toutes les démarches en accord avec un technicien de UPTIME – Monsieur Grégory G.

Le Tribunal reviendra sur ce point par après.

- Suite à ce problème, une série d'autres problèmes a été déclenchée en cascade (notamment, les alarmes TELEVIC qui permettent aux résidents d'appeler en cas d'urgence ne fonctionnent plus).

À 12h40, Monsieur L. (IMS) adresse un ticket à Monsieur G. (UPTIME):

*« Grégory,
L'interface d'interaxio n'est plus disponible.
Peux-tu regarder ?
10.102.2.11
Merci »*

A priori, cette demande fait suite à la réception de l'information (mail au helpdesk le 12h11) de l'absence d'accès à televic.

Monsieur M. (IMS) adresse un mail à Monsieur L. (IMS) à 13h21 qui précise :

*« Bonjour Olivier,
Depuis ce matin nous rencontrons des problèmes avec Télévic.
Tablettes résidence hors ligne (elles sont revenues en ligne pour l'instant). Je ne sais pas comment me connecter au programme télévic 10.102.2.11. Les appels Infi (sonnettes des chambres) ne sont plus transmises sur les smartphones.
Pourriez-vous regarder à ça rapidement stp.
Merci d'avance ».*

Monsieur L. (IMS) transmet la demande à 13h33 à Monsieur G. (UPTIME)

À 13h53, DENEE F (IMS) précise à Monsieur P. (UPTIME) :

« Bonjour Cédric,

Il semble que les problèmes Televic soient apparus au moment des manœuvres sur le wifi ce matin (salle de réunion du comité de direction à l'ancien centre de jour). Pour le moment, il n'y a plus de transmission des appels Televic de la résidence-services vers les smartphones des infirmières de la Maison de repos ; Pour rappel, cela est vital. Peux-tu t'en occuper et me tenir au courant ? Merci d'avance. »

- UPTIME est venu sur place pour résoudre le problème. Selon l'attestation de Monsieur P., I, ils ont appris que Monsieur L i avait connecté un câble réseau au matin et que, *« suspectant que c'était peut-être la cause des problèmes rencontrés, il l'avait déconnecté en fin de journée. »*

La situation semble être revenue en ordre en suite de la déconnexion de ce câble.

Le 20-04 à 13h01, Monsieur P. I (UPTIME) adresse un mail à Monsieur L i (IMS) qui précise :

« Objet : IMS : NOUVELLE instruction relative au Réseau des IMS.

Olivier,

Ton action sur le réseau à la SDO de hier matin a engendré une cascade de problèmes graves qui ont créé un risque pour la santé des résidents de la SDO, notamment les alarmes Télévïc qui ne remontent plus sur les smartphones, le contrôleur wifi qui ne répond plus, les switches Meraki qui sont devenus instables, etc. Tout ceci est le résultat d'une tempête de broadcast engendrée par la boucle que tu as créé dans le réseau de la SDO au matin. Ce n'est qu'à la fin de la journée que tu m'as informé de cette action, laissant le problème se prolonger plusieurs heures. De plus, j'ai découvert que la pointeuse de la SDO était déconnectée du réseau au niveau du switch.

Il est manifeste que tu n'as pas la compréhension nécessaire pour manipuler les éléments du réseau et que tu agis sans te concerter avec le reste de l'équipe IT.

Par conséquent, afin d'assurer la stabilité du réseau IMS, dorénavant, il ne t'est plus permis de toucher ni modifier aucun élément relatif au réseau des IMS (Antennes, Câbles, Switch, etc...) sans avoir eu la permission ou l'instruction écrite de ma part au préalable.

Je te remercie pour ta compréhension. »

À 14h, Monsieur L i va répondre :

« Cédric,

Toutes les manipulations d'hier ont été réalisées avec l'aide de Grégory.

Personne ne sait chez vous comment sont interconnectés les différents switches de la SDO. Par où passent les câbles/fibres etc. Nous avons donc tâtonné énormément et nous ne sommes pas parvenus à trouver une solution pour l'antenne de la salle CDS. Si une documentation avait été disponible concernant les ports utilisés et/ou sur le pontage dans le patch panel (concernant la pointeuse) je n'aurais rien pu débrancher sans en être conscient.

Le switch sur lequel a eu lieu le mauvais branchement est un switch TP Link qui se trouve dans le bureau de Hugues et qui est accessible à énormément de personnes. Il a été installé par vos soins et aucune documentation, ni aucune information le concernant ne sont disponibles.

Donc oui j'ai fait une erreur et oui je l'ai corrigée.

Pour le reste je n'ai pas accès aux switches, firewall etc donc ton interdiction d'y toucher n'est pas nouvelle. Et j'attends toujours tes (ou celles d'un autre) instructions avant d'agir.

Pour le reste je laisse les personnes en copie décider de la mise en péril de la santé des résidents.

Je reste (toujours) pleinement au service des IMS.

Et j'espère de tout cœur que si mes compétences sont à ce point réduites que vous pourrez rapidement engager quelqu'un à la hauteur et ensuite me signifier mon renvoi. »

Le 21-04 à 15h20, Monsieur L fait un rapport à Monsieur L (IMS) du déroulement des faits le 19-04 et les différentes actions entreprises. Monsieur L reconnaît avoir branché le câble (ce qui aurait créé une boucle). Il était au téléphone avec Monsieur G durant toute la durée des opérations en vue d'amener internet dans cette salle.

Le 21-04-2022, Monsieur G. (UPTIME) adresse un courriel à Monsieur P. (UPTIME) dans lequel il précise qu'il est « compliqué » de collaborer avec Monsieur L dans la mesure où il se montre hostile envers UPTIME.

5. Au regard de ce qui précède, le Tribunal estime que l'ASBL IMS CINEY reste en défaut de démontrer que l'action de brancher le câble opérée par Monsieur L a été effectuée sans autorisation du service externe UPTIME.

Si Monsieur L reconnaît avoir commis une erreur dans son courriel du 20-04-2022 (il précisera, lors de l'audience, que l'erreur commise est le fait qu'il ait été celui qui a branché effectivement le câble), il précise, en première phrase de ce mail, que « *toutes⁶ les manipulations* » ont été réalisées avec l'aide de Grégory (Monsieur G) et qu'il attend « *toujours* » les instructions du service UPTIME avant d'agir.

Monsieur L peut difficilement rapporter la preuve que tous ses gestes ont été autorisés par Monsieur G. dans la mesure où l'aide s'est faite par téléphone et dans une certaine effervescence comme c'est souvent le cas dans ce genre de situation. C'est par ailleurs ce que Monsieur P. précise dans son attestation « *Grégory n'était pas présent mais au téléphone à ce moment-là et il lui était impossible de vérifier les actions de Monsieur L* ».

Toutefois, aucun mail rédigé au moment des faits ou attestation de Monsieur G. ne fait état de que Monsieur L aurait effectué une action sans l'avoir précisée au préalable.

⁶ Le Tribunal souligne

Le Tribunal constate, par ailleurs, que Monsieur L. a été proactif dans la gestion de la problématique rencontrée ce jour-là et qu'il n'a pas tenté de résoudre le problème en outrepassant UPTIME, la première réaction de Monsieur L. étant de contacter le service compétent.

Il n'est, également, pas démontré que Monsieur L. aurait caché son action volontairement. Au contraire, Monsieur L. a été transparent dans toutes les actions entreprises et avoue même spontanément avoir débranché la pointeuse (dans le rapport à Monsieur L.) du 21-04).

6. Le tribunal constate également que Monsieur P. fait état, dans son attestation, de toute une série de manquements. Cette seule attestation, rédigée en cours de procédure, ne permet pas de démontrer à suffisance les manquements énoncés.

À cet égard, si un employeur peut, en cours de procédure, invoquer d'autres motifs que ceux qu'il avait spontanément communiqués au travailleur, il supporte, en ce cas, intégralement la charge de la preuve⁷.

Aucun élément, *in tempore non suspecto*, ne vient corroborer les faits reprochés dans cette attestation (échange de mails, avertissements, plaintes de UPTIME vers un supérieur hiérarchique de Monsieur L., ...).

7. Par ailleurs, il convient de s'interroger sur le comportement qu'aurait adopté un employeur raisonnable placé dans les mêmes circonstances.

À l'estime du Tribunal, un employeur normalement prudent et diligent ne peut assurément pas procéder au licenciement d'un travailleur à l'encontre duquel il ne peut formuler aucun grief avec certitude (pour rappel, Monsieur L. depuis le début, indique qu'il a agi en accord avec UPTIME).

En outre, même à suivre l'argument de l'ASBL IMS CINEY qui est de dire que Monsieur L. aurait agi sans autorisation (ce que le Tribunal ne fait pas), il apparaît au tribunal qu'un employeur confronté à un premier manquement (les autres manquements n'étant pas démontrés) ne peut s'orienter vers un licenciement au regard de l'ancienneté de Monsieur L. et de son attitude transparente envers son employeur.

Enfin, son agacement envers UPTIME et le fait qu'au lendemain des faits, Monsieur L. ait été peu sympathique envers Monsieur G. ne justifie également pas une décision de mettre fin au contrat de travail (ce n'est, en outre, pas invoqué par l'ASBL IMS CINEY). Par ailleurs, si la relation entre le service UPTIME et Monsieur L. au lendemain des faits semble un peu tendue, le Tribunal rappelle qu'un employeur a l'obligation de prévenir la charge psychosociale de ses travailleurs, la prévention des conflits faisant partie des mesures qu'il lui appartient d'adopter.

8. Le licenciement, opéré dans ces circonstances, doit être considéré comme manifestement déraisonnable.
9. C'est cependant à tort que Monsieur L. estime que le licenciement serait à ce point déraisonnable qu'il justifierait l'allocation d'une indemnité de 17 semaines.

Comme indiqué ci-dessus, la sanction varie entre 3 et 17 semaines selon la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

⁷ En ce sens, C. trav. Bruxelles, 25 octobre 2022, R.G. 2021/AB/486, www.terralaboris.be

Il est courant de partir d'une indemnité médiane et de l'augmenter ou la diminuer en fonction des éléments particuliers de la cause.

En l'espèce, le Tribunal estime devoir s'écarter de l'indemnité médiane et limiter la sanction à 6 semaines de rémunération dans la mesure où la décision de licencier ne paraît pas être marquée par un quelconque dessein répréhensible ni d'atteinte à l'honorabilité de Monsieur L. Par contre, le Tribunal tient compte de l'ancienneté de Monsieur L. qui justifie que l'indemnité minimale ne soit pas octroyée.

10. Au regard de ce qui précède, le Tribunal condamne l'ASBL IMS CINEY au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 6 semaines de rémunération soit la somme de **5.835,09€ bruts** (16.532,76€ - quantum non contesté - x 6/17).

Les intérêts moratoires sont dus à partir du 26-04-2022.

o L'exécution provisoire/cantonnement

1. L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »

L'article 1398 précise quant à lui que :

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

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

Aucun élément ne justifie qu'il soit dérogé à ce principe.

2. L'article 1406 du code judiciaire précise :

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

Il revient à la partie qui entend que le cantonnement soit exclu d'apporter la preuve de ce que le retard apporté au règlement des sommes dues l'exposerait à un préjudice grave.

Le créancier qui demande l'exclusion du cantonnement doit prouver le préjudice grave que lui

causerait l'exercice du cantonnement, et, ainsi son besoin urgent de percevoir les fonds⁸.

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

o Les dépens

1. Selon l'article 1017 du code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

En vertu de l'article 1022 du code judiciaire:

« L'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause.

(...)

À la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombant, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
- de la complexité de l'affaire;*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;*
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation.*

(...)"

2. En application de l'article 1017 alinéa 1^{er} du code judiciaire, il y a lieu de condamner l'ASBL IMS CINEY aux frais et dépens de l'Instance.
3. Monsieur L. sollicite la condamnation aux dépens chiffrés à la somme de 3.000€ (indemnité de procédure – montant de base pour les litiges entre 20.000,01€ et 40.000€) alors qu'il sollicite la condamnation de son employeur au paiement d'une somme de 16.532,76€.

« Le juge ne peut liquider les dépens d'une partie au jugement que si la partie lui a remis le relevé des dépens visé à l'article 1021, alinéa 1er, du Code judiciaire et que ces dépens sont mentionnés dans un relevé détaillé.

Le relevé des dépens qui est déposé par une partie ne constitue pas une chose demandée ou une demande au sens de l'article 1138, 2° du Code judiciaire .

Le juge n'est pas lié par le montant évalué par la partie de chaque dépens mentionné dans son relevé et il est tenu de les évaluer en fonction des dépens réels même si cette évaluation est supérieure ou inférieure à la mention de ces dépens dans le relevé »⁹.

Au regard de la demande, il y a lieu de limiter les dépens à la somme de 1650€ (montant de base pour les litiges entre 10.000,1€ et 20.000€).

⁸ C. trav. Bruxelles (4e ch.) n° 2017/AB/1015, 28 mars 2018, J.T.T. 2018, liv. 1314, 313

⁹ Cass. (1re ch.) RG C.04.0555.N, 15 juin 2007

Rien ne justifie, en outre, de s'écarter du montant de base.

VI. Décision du Tribunal

Par ces motifs,

Statuant contradictoirement ;

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

CONDAMNE l'ASBL IMS CINEY au paiement de la somme de **5.835,09€ bruts** au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts moratoires à partir du 26-04-2022.

En application de l'article 1017 alinéa 1^{er} du code judiciaire, **CONDAMNE** l'ASBL IMS CINEY SA aux frais et dépens de l'instance, soit la somme de 1650€ (indemnité de procédure).

DÉCLARE le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, avec cantonnement.

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

Madame Sophie B , Juge président la chambre

Monsieur Philippe C , Juge social employeur

Monsieur Philippe H , Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Monsieur Dany D** , greffier assumé (rép. 23/ 2699)

Le Greffier

D. D/

Les Juges Sociaux

Ph.C.

Ph.H.

Le Juge président la chambre

S. B'

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du **dix-huit décembre deux mille vingt-trois** au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Sophie B'** , Juge président la chambre, assistée de **Monsieur Dany D** , greffier assumé (rép. 23/ 2699), qui signent ci-dessous.

Le Greffier,

D. D

Le Juge président la chambre

S. B