



Numéro de répertoire
2024/402
Date de la prononciation
13/05/2024
Numéros de rôle
23/63/A

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Monsieur A V

DEMANDEUR – ayant pour conseil Maître S R , avocat à 4100 Bonnelles, , comparaisant par Maître M R , avocate.

Contre :

La **SRL PRAUXILIUM**, inscrite à la BCE sous le numéro 0735.451.921, dont le siège social est établi à 4520 Wanze, chaussée de Waremme, 13.

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître J B , avocat à 4000 Liège, comparaisant.

Requête déposée au greffe le 21/2/2023.

A l'audience publique tenue en langue française le 8/4/2024, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Le Tribunal tient compte des articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15/6/1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le Tribunal constate la non-conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Les pièces du dossier de la procédure sont notamment :

- la requête introductive d'instance de Monsieur V reçue au greffe le 20/2/2023 et déposée le 21/2/2023 ;
- les convocations ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire le 21/4/2023 ;

- pour Monsieur V. , ses conclusions principales déposées au greffe le 12/10/2023, ses conclusions de synthèse et son dossier déposés au greffe le 21/12/2023 ainsi que son dossier déposé à l'audience du 8/4/2024 ;
- pour la SRL PRAUXILIUM, ses conclusions principales déposées au greffe le 21/6/2023, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 12/12/2023, ses ultimes conclusions de synthèse et son dossier déposés au greffe le 20/2/2024 ainsi que son dossier déposé à l'audience du 8/4/2024 ;
- le procès-verbal d'audience.

B. FAITS

1.-

Le 30/9/2019, la SRL PRAUXILIUM a été constituée avec pour objet social l'assistance aux professionnels ainsi que l'exécution des services, entre autres, d'audit, de conseil ou de gestion.

2.-

Le 1/5/2021, elle a conclu avec Monsieur A V un accord de coopération dans le but de développer ses activités en sécurité ainsi qu'en assistance technique en électricité.

Suivant, cet accord :

« Monsieur A V. (ayant suivi la formation Senior Entrepreneur SYNAPSE) et Monsieur J K (ayant fondé la Start-up PRAUXILIUM) ont le désir de coopérer et ce pour faire ils recherchent de l'aide/accompagnement sachant que

- *Monsieur V souhaite transmettre afin de les développer*

- *ses propriétés intellectuelles WIPO/BOIP*
- *ses mandats reçus de PME Internationales*
- *ses expertises en efficacité, filtration et autonomie électrique*
- *ses compétences, certifications techniques et formations à distance.*

- *Monsieur K souhaite développer les activités de*

- *son unité d'établissement 2.294.196.686 basée en Province de Liège/Wanze*
- *son unité d'établissement 2.230.535.050 basée en Province de Namur/Andenne*
- *ses trois Business lines :*

- *Management & Formations*
- *Sécurité & Formations*
- *Assistance technique en électricité*

Pour ce faire, ils sollicitent les aides/accompagnements de

*SPI+ Province de Liège
BEP Province de Namur».*

3.-

Le 29/5/2021, Monsieur V R et Monsieur K ont signé un contrat de collaboration.

Ce contrat mentionne notamment:

« Afin de répondre aux enjeux environnements et sociétaux de demain, les deux collaborant souhaitent constituer un pôle de développement en matière renouvelable. Pour ce faire Prauxilium SRL souhaite s'adjoindre les compétences de Monsieur A V à travers d'un contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée en qualité de Manager de sa BU Assistance Technique en Electricité.

Le régime de travail, fixé à 38h/semaine donnant droit à 26 jours de congés annuels.

Les détails de la rémunération et de la valorisation de l'apport d'affaire constitués par les contrats en cours (mandats reçus) et les mises en relations avec les constructeurs sont décrits dans le contrat de travail.

En substance, il s'agit d'une rémunération mensuelle brute de 4.500 euros complétée par :

- Un double pécule de vacances*
- Une prime de fin d'année équivalente à un mois de rémunération*
- Une participation bénéficiaire annuelle basée sur l'Ebitda des opérations réalisées en menées par M. A V*
- Une indemnité journalière net de 16,07 EUR/jour de travail.*

Un véhicule de société à propulsion électrique déterminé d'un commun accord sera, dès que disponible, mis à disposition de Monsieur A V . Dans l'attente, l'utilisation du véhicule personnelle sera de mise. En contrepartie, sur base d'un relevé mensuel, Prauxilium indemniser Monsieur A V , des kilomètres parcourus pour le compte de Prauxilium au taux légal en vigueur (0,35EUR/km)...».

Ce contrat ne mentionne aucune date de prise de cours.

4.-

Le 20/7/2021, Monsieur V est finalement entré au service de la SRL PRAUXILIUM dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée déterminée du 20/7/2021 au 31/12/2021 et à temps plein.

Il était engagé pour exercer la fonction de management de la BU assistance technique en électricité.

Ce contrat prévoit :

- une rémunération brute de 4.500,00 EUR par mois;
- le bénéfice d'un véhicule de société à mettre à disposition, dès que possible avec, dans l'intervalle, l'utilisation du véhicule personnel de Monsieur V. avec remboursement de la somme de 0,3707 EUR par km;
- le bénéfice d'un ordinateur portable;
- le bénéfice d'une indemnité de frais de repas de 7,00 EUR par jour et d'une indemnité de frais de route de 10,00 EUR par jour;
- le bénéfice d'une assurance groupe et d'une assurance collective soins de santé/ hospitalisation ;
- le bénéfice, en février 2022, d'un bonus inconditionnel équivalent à 25 % de l'ebitda des opérations que Monsieur V aura réalisé depuis son engagement.

5.-

Les parties s'accordent pour dire que :

- une fois le terme convenu échu, elles ont poursuivi l'exécution du contrat de travail a continué à être exécuté jusqu'au 28/3/2022 inclus,
- aucun écrit réglant la modalités de cette prolongation n'a été signé,
- le 31/3/2022, Monsieur V et la SRL PRAUXILIUM ont signé un contrat de travail à durée indéterminée avec date d'entrée en service au 1/4/2022.

Les parties sont, par contre, contraires quant au sort à réserver aux journées des 29, 30 et 31/3/2022 :

- selon Monsieur V , durant ces 3 jours, son contrat de travail était rompu ; il en veut pour preuve les échanges de courriers entre les parties et plus précisément les courriers du SETCA du 5/8/2022 et de la SRL PRAUXILIUM du 12/8/2022. Dans ce dernier courrier, il est indiqué que : *« Le 20 juillet 2021, Monsieur V est entré au service de Prauxilium dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de 6 mois prolonger par la suite jusqu'au 28 mars 2022. A cette date, ayant reçu un avis favorable du FOREM concernant le plan SESAM sollicité depuis 2021, nous avons convenu d'un commun accord, de mettre fin au CDD pour pouvoir entamer un CDI dans la foulée. C'est à l'occasion de cette alternance de type de contrat qu'un formulaire C4 a été émis. Le 1^{er} avril 2022, Monsieur V est à nouveau occupé au sein de Prauxilium mais dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. »*,
- selon la SRL PRAUXILIUM, il n'y a eu aucune discontinuité entre le 28/3/2022 et le 1/4/2022, la collaboration avec Monsieur V n'a pas pris fin le 28/3/2022 et aucun droit à une indemnité de rupture à cette date n'est né.

6.-

Par courrier recommandé du 6/7/2022, la SRL PRAUXILIUM a notifié à Monsieur V son licenciement moyennant la prestation d'un préavis de 7 semaines prenant cours le 11/7/2022.

A la rubrique « Motif précis du chômage », le C4 mentionne: « *Ne répond pas aux attentes Rupture avec préavis* ».

La date de début d'occupation et la date d'entrée en service reprise coïncident ; il s'agit du 1/4/2022.

7.-

A partir du 11/7/2022, les parties ont entamés de pourparlers pour régler les modalités de rupture du contrat de travail.

A cette occasion, différents E-mails et courriers ont été échangés.

Aucun accord n'a finalement été trouvé.

Les parties sont contraires quant à la qualification qu'il convient de donner à la période des pourparlers :

- selon Monsieur V il était dispensé de prester son préavis,
- selon la SRL PRAUXILIUM, Monsieur V était tantôt effectivement dispensé de prestations, tantôt en absence injustifiée.

8.-

Par courrier du 3/8/2022, la SRL PRAUXILIUM a informé Monsieur V de la rupture des relations de travail à compter du 5/8/2022 moyennant paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 3 semaines de rémunération, soit la durée de préavis restant à prester.

9.-

Par lettre recommandée du 16/9/2022, la SRL PRAUXILIUM a énuméré à Monsieur V les raisons de son licenciement, à savoir :

- *Vous n'avez finalisé aucun projet à la date de rupture ;*
- *Les apports externes proposés n'ont pu être valorisés ;*
- *Vous n'avez établi aucun contact avec les partenaires clés de développement proposés (FIMES et 4 EE);*
- *Manque de retour pour administratifs sur les prestations réalisées permettant une valorisation auprès des clients de PRAUXILIUM (dernier état de prestation arrêté au 2 juin 2022) ;*

- *Prestations insuffisantes en regard du régime de travail de 40h/sem. (204 heures recensées en 2022, au jour de la rupture suivant votre propre relevé de prestations) ;*
- *Incapacité décisionnelle quant au choix technique des appareils de mesure à acquérir ;*
- *Transgression des instructions de travail (voyage à l'étranger non autorisé, visite de la clientèle malgré instruction contraire, ...);*
- *Comportement dangereux et irresponsable au volant allant à l'encontre des valeurs de l'entreprise (depuis la mise à disposition du véhicule en février 2022, 5 PV dont 4 pour excès de vitesse et un pour stationnement interdit). »*

10.-

Par requête reçue au greffe du Tribunal de céans le 20/2/2023, Monsieur V a initié la présente procédure.

C. OBJET DES DEMANDES

C.1. Demandes de Monsieur V

11.-

Monsieur V. postule la condamnation de la SRL PRAUXILIUM à lui payer les sommes brutes suivantes :

- 8.232,16 EUR brut à titre d'indemnité de rupture correspondant à 6 semaines de rémunération ;
- 1.995,60 EUR brut à titre de solde de rémunération pour le mois de juillet 2022 ;
- 1.079,94 EUR brut à titre de solde de rémunération pour le mois d'août 2022 ;
- 235,89 EUR brut à titre de simple pécule sur les rémunérations des mois de juillet et août 2022 ;
- 235,89 EUR imposable à titre de double pécule sur les rémunérations des mois de juillet et août 2022 ;
- 23.324,45 EUR brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération ;
- 1.295,93 EUR brut à titre de solde de rémunération non payée pour le mois de mars 2022 ;
- 99,40 EUR brut à titre de simple pécule sur la rémunération non payée pour le mois de mars 2022 ;
- 99,40 EUR brut à titre de double pécule sur la rémunération non payée pour le mois de mars 2022 ;
- 1,00 EUR provisionnel à titre de bonus.

Il poursuit également la condamnation de la SRL PRAUXILIUM au paiement des intérêts de retard au taux légal depuis le 5/8/2022 jusqu'à complet paiement ainsi qu'aux dépens liquidés à la somme de 3.000,00 EUR à titre d'indemnité de procédure et 24,00 EUR à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

C.2. Demande de la SRL PRAUXILIUM

12.-

La SRL PRAUXILIUM considère que les demandes de Monsieur V sont non fondées et en conséquence qu'il doit être condamné aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 3.000,00 EUR d'indemnité de procédure.

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

D. RECEVABILITE

13.-

Monsieur V a intérêt et qualité pour introduire la présente procédure et le Tribunal est compétent pour en connaître. Par ailleurs, aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé d'office, n'y ne semble devoir l'être. Ladite procédure est dès lors recevable.

E. ANALYSE DU TRIBUNAL

E.1. Remarque préliminaire

14.-

Avant toute chose, le Tribunal constate que Monsieur V n'est pas fondé à réclamer dans le même temps :

- une indemnité compensatoire de préavis sur base de l'ancienneté acquise entre le 20/7/2021 et le 28/3/2022,
- la rémunération pour les journées des 29, 30 et 31/3/2022 et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, de deux choses l'une :

- soit il y a discontinuité entre les contrats et Monsieur V 1) n'a droit à aucune rémunération pour les journées des 29, 30 et 31/3/2022 et 2) ne remplit pas la condition d'ancienneté de 6 mois requise par l'article 2§2 de la CCT n°109 du 12/2/2014 concernant la motivation du licenciement qui dispose que (le Tribunal souligne) :

« § 2. La présente convention collective de travail ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui sont licenciés : - durant les six premiers mois d'occupation. »,

- soit il n'y a pas discontinuité entre les contrats, avec pour conséquence que le droit à une indemnité compensatoire auquel peut prétendre Monsieur V. est unique et couvre l'ancienneté acquise entre le 20/7/2021 et le 11/7/2022 ; Monsieur V n'est dès lors pas fondé, en sus de cette indemnité compensatoire de préavis unique, à réclamer une nouvelle indemnité compensatoire de préavis pour l'ancienneté acquise entre le 20/7/2021 et le 28/3/2022.

Partant, il incombe au Tribunal de déterminer si, entre le 29 et le 31/3/2022, l'occupation de Monsieur V était interrompue.

15.-

Pour forger sa conviction, le Tribunal retient tout d'abord que le préavis notifié à Monsieur V par la SRL PRAUXILIUM le 6/7/2022 était fixé à 7 semaines.

Or, suivant l'article 37/2 §1^{er} de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail,

« Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :

- (...) ;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre mois et moins de cinq mois d'ancienneté ;
- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté (...) »

Un préavis de 7 semaines correspond donc à une ancienneté remontant au 20/7/2021 et non au 1/4/2022.

Monsieur V n'avance aucune explication crédible quant à la raison pour laquelle un préavis d'une durée excédant la préavis légal de 4 semaines lui aurait été notifié.

A l'estime du Tribunal, la seule explication plausible est que l'occupation de Monsieur V n'a, en réalité, pas été interrompue les 29, 30 et 31/3/2022.

16.-

Ensuite, l'article 37/4§2 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail dispose que : « Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise. ».

A de multiples reprises, la jurisprudence a considéré que ne pouvait être prise en considération que l'interruption « suffisante » entre deux contrats, l'ancienneté visant l'ancienneté globale du travailleur (voir notamment T.T. Liège, Division Namur, 22/03/2023, R.G. 21/602/A, disponible sur www.terralaboris.be, T.T. Bruxelles fr., 25/2/2020, inédit, R.G. 19/608/A; C.T. Bruxelles, 2/5/2011, inédit, RA. n° 2009/AB/52375 ; CT Liège, 15/4/2002, J.T.T. , 3003, p. 423).

En l'espèce, en indiquant que « *Le concluant travaillera donc pour la partie défenderesse à partir du 20 juillet jusqu'au 28 mars 2022. A cette date, la partie défenderesse mettra fin au contrat de travail du concluant.* » (voir ses conclusions, p.3), Monsieur V estime que l'interruption entre les deux contrats est attribuable à la SRL PRAUXILIUM.

La SRL PRAUXILIUM ne le conteste pas puisqu'elle explique avoir elle-même interrompu le contrat dans l'attente de la réponse du FOREM concernant le bénéfice d'un plan SESAM (voir ses conclusions, p.2),

Or, à l'estime du Tribunal, une interruption de 3 jours décidée unilatéralement par l'employeur est insuffisante pour exclure la prise en compte de l'ancienneté acquise jusqu'à ce qu'elle intervienne.

17.-

Pour s'en convaincre, le Tribunal a encore égard aux éléments suivants :

- Monsieur V ne prétend pas qu'il n'a pas travaillé les 29, 30 et 31/3/2022 ; une telle affirmation serait du reste contraire aux pièces qu'il dépose, en particulier des E-mails professionnels datés précisément de ces jours-là ; le Tribunal pointe d'ailleurs que Monsieur V postule, non pas à titre subsidiaire mais à titre principal, le paiement de la rémunération afférente aux 3 jours litigieux,
- Monsieur V n'a réclamé une nouvelle indemnité compensatoire de préavis pour la période du 20/7/2021 au 28/3/2022 qu'après avoir été licencié, soit *in tempore suspecto*,
- le 6/7/2021, la SRL PRAUXILIUM a notifié un préavis de 7 semaines correspondant à l'ancienneté acquise par Monsieur V. à compter du 20/7/2021, soit *in tempore non suspecto*,
- si le formulaire C4, les fiches de paie et l'attestation de vacances reprennent une date d'entrée en service au 1/4/2022, l'attestation d'occupation mentionne, quant à elle, la date du 20/7/2021.

E.2. L'indemnité compensatoire sur base de l'ancienneté acquise entre le 20/7/2021 et le 28/3/2022

18.-

L'interruption entre les deux contrats de Monsieur V n'avait pas lieu d'être.

Le préavis à prester de 7 semaines notifié le 6/7/2022 étant suffisant au regard du prescrit légal, la demande de condamnation de la SRL PRAUXILIUM au paiement complémentaire d'un montant de 8.232,16 EUR brut doit être déclarée non fondée.

E.3. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

19.-

Monsieur V pouvait se prévaloir d'une occupation de plus 6 mois au moment de son licenciement.

Il est donc dans les conditions d'application de la CCT n°109.

Règles applicables

20.-

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 12/2/2014 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 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 encore :

« La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée. »

Le Tribunal exerce dès lors un contrôle marginal. Le droit de licencier n'étant pas absolu, il ne peut être exercé de manière imprudente, disproportionnée ou déraisonnable.

21.-

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 ¹:

- l'exactitude des motifs invoqués ;
 - si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;
- si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

¹ 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 doctrine² 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 raisonnable³.

22.-

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 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 spontanément les motifs de licenciement au travailleur, il y a un partage de la charge de la preuve : chacune des parties doit démontrer des éléments qu'elle allègue. Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve du motif avancé. De son côté, le travailleur peut apporter la preuve que ce motif ne constitue pas le motif du licenciement.

23.-

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.

Résumé de la position des parties

24.-

Monsieur V soutient que :

² 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.

³ *Ibidem*, p. 20.

- il a apporté de nombreuses possibilités de finaliser des contrats et également de nombreux prospects, par ex. BTI, ABO, TECHNIQUE CONTROLE SOLUTION, AIR LIQUIDE, BELGOTECH, LOISELET, AD VERLAINE, JADOUL HOEVE, ce qui est attesté par les E-mails qu'il dépose,
- il est normal que les différents projets n'aient pas été finalisés sur une année,
- certains projets étaient en passe de l'être au moment où il a été licencié.

Il ne justifie pas pour quelle raison il postule le paiement de l'indemnité maximum, soit celle correspondant à 17 semaines de rémunération.

25.-

La SRL PRAUXILIUM prétend, quant à elle, que :

- après moins d'un an d'occupation, alors que des efforts financiers importants avaient été consentis dans le cadre de l'engagement de Monsieur V , il ne répondait pas aux attentes,
- s'il paraissait multiplier les contacts, cela n'a jamais débouché sur des avancées concrètes,
- à plusieurs reprises, il a été question d'entreprendre des coopérations avec des entreprises pour lesquelles la collaboration aurait consisté, pour PRAUXILIUM, à apporter un support technique gratuit,
- l'activité de Monsieur V s'est limitée à l'obtention de partenariats avec différents intervenants,
- les compétences techniques de Monsieur V laissait à désirer ; elle en veut pour preuve le choix d'un modèle d'appareil de mesure inadapté ayant occasionné 3.000,00 EUR de frais inutile pour la société,
- la SRL PRAUXILIUM était déjà en contact avec la plupart des entreprises citées avant l'engagement de Monsieur V ; ainsi, elle explique que son administrateur-délégué, Monsieur K
 - o est administrateur au sein de BTI, BTI dont l'un des plus gros clients est LOISELET,
 - o s'est occupé du développement commercial de ABO,
 - o a créé TECHNIQUE CONTRÔLE SOLUTION,
 - o a fait ses études d'ingénieurs avec l'administrateur-délégué de BELGOTECH,
- Monsieur V n'a, en réalité, apporté que deux nouveaux prospects, à savoir AD VERLAINE et JADOUL HOEVE, prospects qu'il n'est pas parvenu à concrétiser,
- aucun motif caché du licenciement n'existe.

Appréciation du Tribunal

26.-

Par courrier recommandé du 20/7/2022, Monsieur V. a demandé à connaître les motifs concrets de son licenciement.

Par courrier recommandé du 16/9/2022, la SRL PRAUXILIUM a répondu à cette demande.

Monsieur V ne conteste pas que cette réponse respecte le prescrit de l'article 5 de la CCT 109 précité, en sorte que chacune des parties a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue en application de l'article 10.

27.-

Pour fonder son appréciation, le Tribunal retient que :

- Monsieur V est un travailleur expérimenté, il promérait une rémunération substantielle et il était engagé en qualité d'expert technique ; dès lors, la SRL PRAUXILIUM était en droit d'attendre de lui qu'il fasse rapidement preuve d'efficacité,
- la SRL PRAUXILIUM est une petite société fraîchement constituée, ce qui implique une nécessité accrue de rentabilité à court terme,
- Monsieur V pouvait se prévaloir d'une faible ancienneté,
- dans la mesure où aucun motif caché n'explique le licenciement de Monsieur V, la SRL PRAUXILIUM n'avait aucun intérêt à mettre un terme à son contrat si ce n'est en raison de son manque/absence de rentabilité,
- les différents E-mails produits se bornent à attester de l'existence de prestations de travail pendant la durée du contrat de travail, prestations pour lesquelles Monsieur V a été rémunéré,
- Monsieur V ne conteste pas qu'en près d'un an, il n'avait finalisé aucun contrat ; ce seul élément suffit à justifier le licenciement dès lors que la SRL PRAUXILIUM est seul juge des nécessités de son entreprise et que le Tribunal ne peut opérer qu'un contrôle marginal des motifs,
- en tout état de cause, Monsieur V est muet quant au rôle important joué par Monsieur K dans le démarchage de la plupart des prospects dont il se prévaut,
- aucun argument ne peut être tiré du fait que Monsieur V venait d'être engagé dans la cadre d'un contrat à durée indéterminée dans la mesure où il n'était plus possible de conclure un contrat à durée déterminée en cas de volonté de poursuivre la collaboration.

Il résulte de ce qui précède que la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de Monsieur V. doit être déclarée non fondée.

E.4. Le solde de la rémunération du mois de mars 2022

28.-

Le Tribunal a considéré que l'occupation de Monsieur V. n'avait pas été interrompue entre le 29 et le 31/3/2022 (cfr infra).

Des prestations de travail ont d'ailleurs été effectuées durant cette période.

Indépendamment de ces 3 jours litigieux, la SRL PRAUXIUM reste en défaut d'établir que Monsieur V n'aurait pas presté un mois de mars complet.

Le Tribunal remarque d'ailleurs que la fiche de paie ne renseigne ni absence justifiée non rémunérée, ni absence injustifiée.

La SRL PRAUXILIUM est dès lors redevable à Monsieur V. du solde de sa rémunération du mois de mars 2022, ainsi que des simple et double pécules de vacances y afférant.

29.-

Monsieur V. réclame à ce titre des montants de respectivement 1.295,93 EUR brut, 99,40 EUR brut et 99,40 EUR brut.

Le calcul ne semble pas correct dans la mesure où il lui permet d'obtenir un montant plus élevé que la rémunération mensuelle brute contractuellement convenue qui était de 4.679,74 EUR brut.

Ainsi, si l'on additionne le montant payé par la SRL PRAUXILIUM suivant la fiche de paie (4.069,34 EUR brut) et le montant réclamé à titre de solde de rémunération (1.295,93 EUR brut), l'on obtient une rémunération de 5.365,27 EUR brut.

Monsieur V ne justifie pas cette différence.

Partant, le Tribunal limite le solde de la rémunération du mois de mars à la différence entre le montant de la rémunération mensuelle brute contractuellement convenue, soit 4.679,74 EUR brut, et le montant effectivement payé par la SRL PRAUXILIUM suivant la fiche de paie, soit 4.069,34 EUR brut.

Le Tribunal condamne dès lors la SRL PRAUXILIUM à payer à Monsieur V les montants suivants, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 5/8/2022 jusqu'à complet paiement comme il le postule :

- 610,40 EUR brut (4.679,74 EUR brut dont à déduire 4.069,34 EUR effectivement payés),
- 93,65 EUR brut à titre de simple et double pécules de vacances (610,40 EUR brut x 15,34%).

Le bonus

30.-

Monsieur V postule la condamnation de la SRL PRAUXILIUM à lui payer un montant d'un euro provisionnel à titre de bonus qui, selon lui, devait lui être octroyé pour avoir apporté les affaires et aux clients suivants : AIR LIQUIDE, ABO, BELGOTECH, LOISELET, AD VERLAINE, JADOUL HOEVE, VORSENFUIT, BTI et TC SOLUTION.

Il n'énonce pas la base conventionnelle qui appuierait ce chef de demande.

L'article 8 du contrat de travail de Monsieur V dispose que : « *L'employé percevra en février de chaque année un bonus inconditionnel, équivalent à 25% de l'ebitda des opérations qu'il aura réalisées au cours de l'année précédente.* »

L'ebitda ou Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (qui peut être traduit comme le bénéfice avant intérêts, impôts et amortissement) qui a été réalisé par Monsieur V durant sa période d'occupation est nul.

En effet, de son propre aveu, Monsieur V n'a finalisé aucun projet.

Ce chef de demande doit dès lors être déclaré non fondé.

Autres montants réclamés par Monsieur V

31.-

Monsieur V postule la condamnation de la SRL PRAUXILIUM à lui payer le solde de sa rémunération pour le mois de juillet, le solde de sa rémunération pour le mois d'août 2022 ainsi que les pécules de vacances y afférant.

La SRL PRAUXILIUM estime que ce chef de demande n'est pas fondé, Monsieur V étant en absence injustifiée durant les jours pour lesquels il postule le paiement d'une rémunération.

Elle explique qu'une dispense de prestations partielle lui a été accordée mais qu'en dehors des périodes couvertes par celle-ci, Monsieur V n'a jamais repris le travail.

32.-

Pour sa part, le Tribunal constate que :

- dans un E-mail du 6/7/2022, la SRL PRAUXILIUM informe Monsieur V qu'elle le dispense de travailler jusqu'à la prochaine réunion qui doit se tenir le 12/7/2022 à 9h00,
- dans un E-mail du 11/7/2022, Monsieur V indique qu'il ne viendra pas à la réunion du lendemain parce qu'il doit se rendre à son syndicat,
- dans un E-mail du 12/7/2022, la SRL PRAUXILIUM prend acte de l'absence de Monsieur V à la réunion du jour et indique que « (...) En aucun cas, il n'a été convenu que ton préavis ne serait pas presté. Par la présente, je te mets dès lors en demeure de te présenter au travail en nos bureaux de Namêche ce mercredi 13/07/2022 à 9h30. »,
- par courrier recommandé du 12/7/2022, la SRL PRAUXILIUM met une nouvelle fois Monsieur V en demeure de reprendre le travail le 13/7/2022 à 9h30.

Monsieur V était donc bien en absence injustifiée le 12/7/2022.

33.-

Le 13/7/2022, Monsieur V s'est présenté au bureau.

Dans les jours qui ont suivi, différents E-mails attestent de l'existence de pourparlers entre les parties au sujet des modalités de rupture du contrat de travail.

Le 18/7/2022, constatant la difficulté à trouver un accord, la SRL PRAUXILIUM a adressé l'E-mail suivant à Monsieur V (le Tribunal souligne) : « (...) Il n'entre pas dans mes intentions de modifier les termes de la proposition de convention de transaction amiable qui t'a été soumise. Légalement, l'employeur n'a pas l'obligation de motiver le licenciement sauf si le travailleur lui en fait expressément la demande par envoi recommandé. Si telle est la position que tu comptes adopter, aucun accord transactionnel ne pourra intervenir et **le préavis devra bien évidemment être presté jusqu'à son terme. Je te confirme notre entrevue de demain, mardi 19 juillet en nos bureaux de Namêche à 8h30' pour soit la conclusion définitive et la signature de la convention amiable telle que proposée soit la prestation du préavis (le matériel professionnel sera dans ce cas bien évidemment mis à ta disposition).** »

Par E-mail du 19/7/2022, Monsieur V a demandé à la SRL PRAUXILIUM de prendre contact avec son organisation syndicale.

Le même jour, la SRL PRAUXILIUM a constaté l'absence de Monsieur V et confirmé par écrit sa position.

Le 19/7/2022 toujours, la SRL PRAUXILIUM a encore indiqué qu'il n'était pas dans ses intentions de prendre contact avec l'organisation syndicale de Monsieur V .

Enfin, par courrier recommandé du 19/7/2022, la SRL PRAUXILIUM a mis Monsieur V en demeure de se présenter au travail le lendemain.

Monsieur V ne s'est pas exécuté.

Entre le 11/7/2022 – date de début théorique de prestation du préavis - et le 5/8/2022 – date de cessation effective de la relation de travail, Monsieur V n'a effectué aucune prestation de travail, en sorte que c'est à bon droit que la SRL PRAUXILIUM a considéré que :

- il était dispensé de prêter son préavis le 11/7/2022 et entre le 13 et le 18/7/2022,
- il était en absence injustifiée le 12/7/2022 (cfr supra), le 19/7/2022 et à partir du 22/7/2022 jusqu'à la rupture du contrat de travail (sauf le 20/7/2022 – jour de congé pour la recherche d'un nouvel emploi et le 21/7/2022 – jour férié légal).

34.-

Il résulte de ce qui précède que Monsieur V n'est pas fondé à réclamer des arriérés de rémunération pour les mois de juillet et août 2022.

Les dépens

35.-

Selon l'article 1017 §1^{er} 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 n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

L'alinéa 4 poursuit que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19/01/2012, *Pas.*, p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23/11/2012, *Pas.*,2012, p. 1316 ; Cass.,25/03/2010, *Pas.*, 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in *Actualités en droit judiciaire,CUP,2013,volume 145,p. 353*).

Il s'agit d'une faculté donnée au juge dont il fait usage de manière discrétionnaire.

36.-

En l'espèce, Monsieur V n'obtient que très partiellement gain de cause.

Dans cette mesure, le Tribunal estime qu'il y a lieu de délaisser à chacune des parties ses propres dépens.

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'action recevable et la déclare très partiellement fondée.

Condamne la SRL PRAUXILIUM à payer à Monsieur V les montants suivants, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 5/8/2022 jusqu'à complet paiement :

- 610,40 EUR brut à titre de solde de rémunération pour le mois de mars 2022,
- 93,65 EUR brut à titre de simple et double pécules de vacances sur la solde de la rémunération du mois de mars 2022.

Déboute Monsieur V du surplus de ses prétentions.

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens.

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 LUNDI TREIZE MAI DEUX-MILLE-VINGT-QUATRE.

PRESENTS :

Madame N L , juge, présidant la présente chambre ;

Monsieur E V , juge social au titre d'employeur ;

Madame E P , juge social au titre d'employé ;

Monsieur F G , greffier.

Le greffier,

La présidente,

Les juges sociaux,

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