

La cause est reprise ab initio ;

Entendu les parties à l'audience publique du 1^{er} septembre 2023.

I. Rappel de la demande

Pour rappel, Monsieur P. ; demandait, selon le dispositif de ses conclusions de synthèse avant réouverture des débats, la condamnation de son ancien employeur, l'ASBL UNION ARDENNAISE DES PEPINIERISTES (ci-après l'ASBL UAP) à :

- lui payer la somme provisionnelle de 29.670,03 € correspondant à 27 semaines de rémunération à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- lui payer la somme provisionnelle de 18.681,13 € correspondant à 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n°109 ;
- à lui payer la somme provisionnelle de 26.373,36 € correspondant à 6 mois de rémunération à titre d'indemnité de protection visée par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- lui payer toutes autres sommes auxquelles il serait en droit de prétendre en raison de son contrat de travail (dont notamment heures supplémentaires, pécules, primes de fin d'année, etc.) et chiffrées au montant provisionnel de 1 € ;
- supporter l'entière des frais et dépens de l'instance (en ce compris l'indemnité de procédure).

La partie défenderesse, selon le dispositif de ses conclusions de synthèse avant réouverture des débats, estimait que le recours était non fondé. Elle sollicitait la condamnation du demandeur aux dépens (qu'elle liquidait à 3250 € à titre d'indemnité de procédure).

A titre subsidiaire, elle demandait que l'exécution provisoire du jugement ne soit pas accordée. A défaut, elle demandait l'autorisation de consigner les sommes auxquelles elle serait condamnée.

II. Jugement du 9 janvier 2023, position du ministère public et actualisation des demandes des parties

Par jugement du 9 janvier 2023, le tribunal a :

- dit la demande recevable,
- condamné la partie défenderesse à payer au demandeur la somme de 29.670,03 € correspondant à 27 semaines de rémunération à titre d'indemnité compensatoire de préavis (le tribunal ayant considéré que les formes du licenciement pour motif grave n'avaient pas été respectées, étant donné que la partie défenderesse n'établissait pas avoir respecté le délai de 3 jours prévu à l'article 35 alinéa 3 de la loi relative aux contrats de travail entre la connaissance des faits dénoncés comme motif grave et la notification du licenciement) ;
- autorisé la partie défenderesse à cantonner la condamnation mise à sa charge ;
- ordonner la réouverture des débats afin eu égard à l'article 764 du Code judiciaire et afin de permettre à l'Auditorat du travail de transmettre sa décision quant à l'opportunité de rendre un avis, et, le cas échéant, de siéger à l'audience ;
- réservé à statuer sur le surplus, en ce compris les dépens.

L'Auditorat du travail a, par courrier du 14 mars 2023, confirmé que l'affaire était prise en communication mais considéré qu'il n'y avait pas d'opportunité particulière justifiant son intervention

dans ce dossier et précisé qu'il ne rendrait donc pas d'avis et ne serait pas présent à l'audience.

Ce faisant, il y a lieu de constater que le prescrit de l'article 764 du Code judiciaire a été respecté.

Dans le dispositif de ses conclusions après réouverture des débats, le demandeur sollicite la condamnation de la partie défenderesse à :

- lui payer les intérêts au taux légal à partir du 5 juillet 2015 sur l'indemnité compensatoire de préavis de 29.670,03 € brute à laquelle elle a été condamnée par jugement du 9 janvier 2023 ;
- lui payer la somme provisionnelle de 18.681,13 € correspondant à 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n°109, montant à majorer des intérêts depuis le 5 juillet 2015 ;
- lui payer la somme provisionnelle de 26.373,36 € correspondant à 6 mois de rémunération à titre d'indemnité de protection visée par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, montant à majorer des intérêts depuis le 5 juillet 2015 ;
- à produire, avant dire droit, les documents relatifs à la plainte qu'il a déposée et l'enquête effectuée par MENSURA consécutivement à celle-ci ;
- supporter l'entièreté des frais et dépens de l'instance (en ce compris l'indemnité de procédure).

Dans le dispositif de ses conclusions après réouverture des débats, l'ASBL UAP demande au tribunal de :

- dire irrecevable la demande de Monsieur R [redacted] portant sur le paiement des intérêts au taux légal à partir du 5 juillet 2015 sur l'indemnité de rupture de 29.670,03 € brute ;
- dire sans objet la demande de production du rapport de Mensura ;
- dire non fondées les autres demandes de Monsieur R [redacted] ;
- à titre subsidiaire, la condamner au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable réduite au minimum de 3 semaines, soit la somme de 3296,67 €.

III. Rappel des faits

L'ASBL UAP regroupe les acteurs issus du secteur pépiniériste wallon (et notamment de la production et la vente de sapins de Noël). Elle représente les intérêts de ses membres auprès des institutions publiques locales, nationales et européennes. Elle diffuse également des informations (réglementaires, fiscales, pratiques, ...) au profit de ses membres et participe à l'organisation de foires locales et internationales. Par ailleurs, elle travaille au développement de labels et aux tests de certains produits ou méthodes de travail. Elle est subsidiée par la Région Wallonne. Au sein de l'UAP, la subdivision « Centre Pilote des Sapins de Noël » (ci-après le CPSN ou le centre pilote) a pour mission de coordonner les activités des membres de l'UAP en matière de production et de vente de sapins de Noël et de développer des expérimentations ainsi que l'encadrement d'un point de vue économique (analyse du marché européen et promotion de la marque « Véritable »).

Monsieur R [redacted] a été engagé par la partie défenderesse le 10 juillet 2006 en qualité de « Gestionnaire du Centre Pilote de l'UAP », à temps plein. Il a une formation d'ingénieur agronome et, antérieurement à son engagement, a été amené à exercer plusieurs missions d'expert international à l'étranger.

Il exerce également des activités dans le domaine forestier, en tant que personne physique, et dispose d'un numéro BCE.

En janvier 2014, le demandeur est diagnostiqué malvoyant. Un subside de l'AWIP sera obtenu par le

Président de l'ASBL UAP, d'un montant de plus de 1300 € par mois, afin d'aider le gestionnaire dans ses tâches.

Le 7 février 2014, décède Monsieur Claude G qui était président de l'ASBL UAP depuis 40 ans.

En avril 2014, Monsieur R devient président de la partie défenderesse. Il entend modifier la façon de travailler et de communiquer au sein de l'ASBL. Plusieurs conseils d'administration ont lieu au cours desquels différents reproches sont formulés à l'encontre du demandeur : des améliorations et modifications de sa manière de travailler, ainsi que des éclaircissements concernant le contenu de son travail lui sont demandés.

Monsieur R est en incapacité de travail à partir du 21 avril 2015.

En date du 30 avril 2015, confirmée le 7 mai 2015, le demandeur sollicite l'intervention formelle du conseiller externe en prévention (Mensura) en raison de faits de harcèlement moral au travail à l'encontre de Monsieur R : il a déposé une plainte motivée et circonstanciée, dénonçant, depuis juillet 2014, diverses mesures vexatoires (telles que des convocations tous les 15 jours, son écartement des réunions notamment à la Région wallonne, la suppression de ses accès aux comptes bancaires, la modification sans consultation du mot de passe de la boîte e-mails et du site internet, des ingérences dans son travail, des menaces verbales, des modifications de ses fonctions, des appels téléphoniques répétés alors qu'il se trouve en incapacité de travail) ainsi que des reproches qu'il estime injustifiés.

Par courrier du 12 mai 2015, Mensura avertit l'employeur de cette demande d'intervention formelle et de la circonstance que celle-ci entraîne une protection notamment contre le licenciement du travailleur ainsi protégé pour une durée d'un an, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention formelle.

Par décision du conseil d'administration (ci-après « le CA ») du 28 juin 2015, l'ASBL UAP donne mandat à son président, Monsieur R afin de défendre ses intérêts, d'ouvrir une instruction judiciaire à l'encontre de Monsieur R.

Celui-ci est licencié pour motif grave par courrier du 5 juillet 2015 (envoyé par recommandé du 7 juillet 2015). Il était le seul salarié de l'ASBL UAP.

Plainte avec constitution de partie civile dans les mains du Juge d'instruction est déposée par la partie défenderesse le 23 juillet 2015, à l'encontre du demandeur, pour faux et usage de faux en écriture, usage de faux en informatique, détournement et abus de confiance.

Par arrêt du 29 octobre 2020, la Cour d'appel de Liège acquitte Monsieur R.

IV. Le demande de production de pièces

La partie défenderesse produit à son dossier inventorié le rapport établi par MENSURA suite à la plainte pour harcèlement moral déposée par le demandeur le 30 avril 2015.

Ce chef de demande est dès lors devenu sans objet.

V. L'indemnité de protection suite au dépôt d'une plainte formelle pour harcèlement moral

A. Principes

Selon l'article 32/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail:

« Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail: la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger ».

L'article 32/2 (ainsi que les articles 32 quater et suivants) impose à l'employeur de prendre des mesures de prévention afin de « prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter ».

L'article 32 ter définit ce qu'il y a lieu d'entendre notamment par violence et harcèlement moral au travail :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ;

*2° harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre ;
(...) ».*

Selon l'article 32 terdecies :

« § 1^{er} L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une

mesure préjudiciable.

§ 1^{er}/1. Bénéficiaire de la protection du paragraphe 1^{er} :

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ;

2° (...);

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre ;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er} ;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1^{er} et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er}. L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

§ 5. (...).

§ 6. Lorsqu'une procédure est entamée sur la base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, informe l'employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le

présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

Le Roi précise les modalités de réception de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

(...) ».

L'indemnité de protection prévue à cet article ne sanctionne par le harcèlement moral lui-même mais bien les mesures de représailles prises suite à un dépôt de plainte. Une fois établie l'existence d'une mesure préjudiciable prise durant la période de protection à l'encontre du travailleur qui a déposé une plainte pour harcèlement moral, l'employeur a la charge de prouver que la mesure préjudiciable dénoncée est étrangère à la plainte déposée.

B. En l'espèce

La partie défenderesse explique que le licenciement de Monsieur R est intervenu en raison des fautes et comportements répréhensibles de celui-ci et qu'il n'a aucun lien avec la plainte pour harcèlement moral qu'il a déposée le 30 avril 2015. Il lui appartient de le prouver. En cas de doute, il convient de considérer que l'employeur ne rapporte pas la preuve exigée.

Ainsi, l'ASBL UAP reproche au demandeur :

1) D'avoir participé à des réunions extérieures sans l'accord du CA et ne pas avoir adressé de justificatifs aux administrateurs

La partie défenderesse indique avoir demandé à plusieurs reprises à Monsieur R d'être transparent sur son emploi du temps.

Ainsi elle fait état d'un e-mail envoyé le 23 septembre 2014 dans lequel « Le Conseil d'Administration demande au gestionnaire du centre pilote : de ne plus participer à aucune réunion extérieure sans l'accord du CA ». Cependant, les adresses reprises dans l'e-mail versé au dossier de l'ASBL UAP ne reprennent pas celle du demandeur.

De même, lors d'un CA du 26 janvier 2015 auquel Monsieur R n'était pas présent, une série de mesures et de demandes sont formulées à l'égard de celui-ci. Son ancien employeur indique lui avoir transmis ce PV par courrier recommandé. Cependant, le demandeur indique ne pas l'avoir reçu. Le récépissé d'envoi recommandé n'est pas produit au dossier par la partie défenderesse. En outre, le courrier d'accompagnement produit au dossier de la partie défenderesse en comporte pas de date.

Par ailleurs, le demandeur précise avoir, comme cela lui avait été demandé et sans être contredit, transmis son agenda toutes les semaines aux membres du CA dès octobre 2014.

Enfin, l'ASBL UAP n'apporte aucune précision sur les réunions auxquelles le demandeur aurait participé sans son autorisation.

Ce reproche n'est donc pas établi.

2) D'avoir communiqué des Informations aux membres sans autorisation

La partie défenderesse indique avoir formulé ce reproche dès le 19 septembre 2014.

Le PV du CA du 19 septembre 2014, auquel le demandeur était présent, indique :

« Le conseil d'administration demande au gestionnaire de faire un rapport, un document sur l'honneur concernant sa production de sapins de Noël et les conseils qu'il donne aux propriétaires privés pour certains travaux. Il participe à la gestion des plantations de trois ou quatre personnes. Dans ce domaine un conflit d'intérêt apparaît avec les membres de l'UAP : problème de déontologie pour information privilégiée à certains producteurs. Toute information doit être communiquée à l'ensemble des membres et (...).

Missions du gestionnaire : le conseil d'administration fait une étude sur les activités complémentaires du gestionnaire. Sur un plan éthique, il est incompatible, comme responsable de l'UAP, de donner des informations à certains et pas à tous les membres. Au niveau sapins de Noël, le gestionnaire ne donnera plus de conseils aux producteurs pour son propre intérêt. Ces conseils donnés seront facturés par l'UAP. L'accord que le gestionnaire avait avec son président Claude G est caduc ».

Elle fait également référence au courriel 23 septembre 2014 : cependant, pour rappel, l'adresse e-mail du demandeur n'apparaît pas dans les destinataires. Il n'est donc pas établi qu'il a reçu ce document.

L'ASBL UAP produit à son dossier de pièce un projet de contrat, non signé, portant sur la mise en culture pour une durée de 12 ans à partir du 1^{er} janvier 2015 d'une superficie totale de 2ha 95 ca située sur le village de Neufchâteau en vue de la production de sapins de Noël. Le projet mentionne les noms des propriétaires du terrain et les noms de Monsieur R et de son épouse.

La partie défenderesse considère que ce document établit que le demandeur a enfreint les interdictions qui lui ont été faites dès septembre 2014.

Cependant, pour rappel, le PV du 19 septembre 2014 indique que « le conseil d'administration fait une étude sur les activités complémentaires du gestionnaire ». Il ne s'agit donc pas d'une interdiction à ce moment-là. Au 1^{er} janvier 2015 (date du projet de contrat), l'ASBL UAP n'établit pas avoir notifié une interdiction formelle au gestionnaire d'exercer son activité complémentaire.

Dès lors, ce reproche n'est pas fondé.

3) D'avoir manqué gravement à ses obligations professionnelles

La partie défenderesse reproche au demandeur de ne pas l'avoir tenue informée de toutes les activités et échéances du centre pilote, « et particulièrement de ne pas avoir tenu au courant le C.A. des réunions du Comité de suivi avec la Région Wallonne ».

Elle explique que Monsieur R. était le point de contact privilégié avec le pouvoir subsidiant du centre pilote, à savoir la Région wallonne et fait état des courriers reçus du fonctionnaire en février 2014 puis mai 2014 ainsi que d'un rapport interne rédigé à propos de l'UAP et pour lequel le président du CA aurait reçu des critiques formulées par le Ministre en septembre 2014. Selon elle, l'inconséquence du gestionnaire aurait mis à mal le renouvellement des subsides indispensables à la survie du centre pilote.

Par courrier du 10 février 2014, le fonctionnaire chargé du dossier auprès de la Région wallonne a indiqué à la partie défenderesse que la demande de reconduction de la subvention « centre pilote sapins de Noël » pour l'exercice 2014-2015 n'était pas recevable pour différentes raisons, à savoir :

- que cette demande était une copie intégrale, au mot près de la demande relative à l'exercice 2013-2014 et qu'elle reprenait plus des 4/5 de celle de l'exercice 2012-2013 ;
- que la demande ne proposait aucun protocole d'essai, ni méthodologie, ni plan de travail, ni fixation d'échéances de réalisation précise ;
- qu'il manquait des comptes-rendus ;
- qu'il manquait des rapports finaux techniques détaillés ;
- qu'il manquait des rapports munis de résultats complets, des analyses et des conclusions relatives aux essais considérés comme terminés depuis mai 2012 alors que ces rapports devaient être envoyés à l'administration pour fin 2013 ;
- que le site web de l'UAP comportait plusieurs problèmes ;
- que devaient être transmis une information et une estimation des dépenses à prévoir préalablement à toute mission à l'étranger ainsi qu'un rapport consécutif à celle-ci.

Par courriel du 13 mai 2014, le fonctionnaire responsable ne formule plus ces reproches. Il indique :

« (...),

Afin de pouvoir verser le solde disponible sur le visa ..., il y a lieu de tenir préalablement une réunion de comité d'accompagnement pour la clôture de la période de subvention passée. A cette fin, pouvez-vous nous faire parvenir un rapport d'activités complet, correspondant aux actions et essais menés durant la période allant du 01/04/2013 au 31/03/2014. Les documents que vous nous avez transmis jusqu'ici sont essentiellement constitués de tableaux bruts de résultats d'essais, dépourvus d'analyses, d'interprétation des résultats et de conclusions.

Par ailleurs, dans votre dernier courrier, il était prévu de nous faire parvenir avant la fin des vacances de Pâques le programme d'actions pour la prochaine période de subvention, ceci afin que nous puissions finaliser le dossier de reconduction pour le CP sapins de Noël. (...) ».

Aucun autre courrier ou document de la Région wallonne, qui constaterait des manquements ou refuserait le renouvellement des subsides, n'est produit au dossier.

Dans le PV du CA du 19 septembre 2014, la partie défenderesse fait état d'un rapport rédigé par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire en charge du dossier et qui serait accablant pour le gestionnaire du centre pilote. Cependant, aucun document n'est produit. Le gestionnaire a d'ailleurs expliqué, lors de ce CA, que tous ses rapports sont envoyés 8 à 10 jours avant les réunions des comités d'accompagnement à tous les membres du comité, que les rapports de visites à l'étranger ont été envoyés et sont consultables (ils comprennent les justificatifs du rapport de mission et les rapports des secrétaires en allemand et en anglais pour le côté technique).

L'ASBL UAP n'apporte aucun élément qui permettrait de remettre en cause ces explications. Elle ne soutient pas non plus que le centre pilote aurait cessé d'être subsidié.

En outre, par e-mail du 5 avril 2015, Monsieur R. déclare :

« Cela dit, j'ai été agréablement surpris de participer lundi 30 mars à la commission d'évaluation de ton travail à Namur, où j'ai entendu des éloges sur ton travail ».

Enfin, la partie défenderesse n'apporte aucune précision sur les activités et échéances du centre pilote dont elle n'aurait pas été tenue au courant par le demandeur.

Ce reproche n'est donc pas démontré.

4) D'avoir engagé des dépenses sans l'accord du CA

Une nouvelle fois, la partie défenderesse indique avoir formellement interdit au demandeur d'engager des dépenses sans l'accord du CA notamment dans son e-mail du 23 septembre 2014 et dans le PV du CA du 26 janvier 2015.

Pour rappel, elle n'établit pas avoir transmis ces documents à Monsieur R

Par ailleurs, lors du CA du 4 juillet 2015, est présentée une analyse des factures qui aboutirait à la conclusion que les prestations effectuées ne correspondaient pas aux travaux mandatés dans le cadre de la réalisation d'essais au niveau du CPSN et que les budgets dédicacés dans le cadre des missions du CPSN auraient servi à effectuer des travaux pour le compte de tiers avec vraisemblablement un effet retour auprès de Monsieur R. via un partage des résultats de vente lors de la commercialisation des arbres.

Comme le tribunal l'indiquait dans son jugement du 9 janvier 2023, la grand majorité de ces factures datent de plusieurs années et les comptes de l'ASBL UAP ont fait l'objet d'approbation lors de l'assemblée générale annuelle à laquelle participent le trésorier ainsi qu'un expert-comptable.

Ce reproche n'est pas établi.

5) D'avoir fait concurrence aux membres de l'UAP

La partie défenderesse reproche au demandeur d'avoir signé des contrats concernant des plantations et la gestion de sapins de Noël avec des propriétaires, effectué des expertises forestières et avoir accompli des actes entrant directement en concurrence avec les compétences des membres.

Tout d'abord, pour rappel, le seul document déposé par la partie défenderesse est un projet de contrat d'exploitation non signé datant du 1^{er} janvier 2015 et qui a déjà été examiné ci-dessus.

Concernant la production personnelle de sapins de Noël par Monsieur R sur base d'une autorisation limitée 5 ha, la Cour d'appel de Liège, dans son arrêt du 29 octobre 2020, relève :

« Par ailleurs, le prévenu argue, sans être contredit par la partie civile, de l'existence d'un procès-verbal du conseil d'administration du 19 mars 2010 qui rapporte des décisions prises quant à la mission du gestionnaire du CPSN (centre pilote sapin de Noël), soit qu'il est « autorisé à avoir une production propre mais raisonnable de sapins de Noël et d'accomplir ses tâches d'expert forestier » sous certaines conditions ainsi qu'à percevoir des rémunérations complémentaires pour son activité accessoire qui ne peut « gêner son activité principale de gestionnaire du CPSN ».

Selon ce procès-verbal du conseil d'administration, il était depuis 2010 autorisé à pratiquer une activité lucrative accessoire ainsi que d'expert forestier et à percevoir des rémunérations complémentaires. Quoique cette autorisation ne semble pas viser les activités de gestionnaire de l'UAP, telles celles relevant des tâches administratives, ce document démontre qu'une partie des reproches formulés par la partie civile sont infondés et conforte de manière générale les contestations du prévenu quant à la création de faux avenant à son contrat de travail ».

Force est de constater que ce PV du 19 mars 2010 n'est pas produit par l'ASBL UAP.

Concernant les expertises, il ressort en outre de l'arrêt de la Cour d'appel de Liège du 29 octobre 2020 que :

« Il ressort du dossier que ces factures adressées depuis plusieurs années par le prévenu ou sa société à l'ASBL étaient remises à un comptable et soumises au contrôle des administrateurs et de l'assemblée générale. Elles n'ont cependant donné lieu à aucune contestation avant la constitution de partie civile. Leur paiement depuis 2012 tend à démontrer l'acceptation par l'UA des rémunérations distinctes de ces prestations d'expertise ».

La constitution de partie civile date de juillet 2015.

Par ailleurs, l'ASBL UAP ne précise pas à quelle date, postérieurement à l'interdiction formelle qu'elle aurait faite au demandeur, celui-ci aurait effectué de telles prestations.

Ce reproche n'est pas démontré.

6) D'avoir détourné du matériel de l'UAP et avoir utilisé des budgets à d'autres fins que celles de l'UAP

La partie défenderesse précise avoir demandé au demandeur, sans obtenir de réponse, dès le CA du 26 janvier 2015, où se trouvaient les différents ordinateurs remplacés au cours des dernières années et lui avoir adressé un rappel par e-mail du 9 avril 2015.

Pour rappel, Monsieur R conteste avoir reçu le PV du CA du 26 janvier 2015.

Il a en outre été en incapacité de travail à partir du 21 avril 2015.

Dans ses conclusions, l'ASBL UAP précise qu'il s'agit de trois ordinateurs achetés en date des 20 janvier 2011, 19 novembre 2012 et 28 mars 2014 ainsi que de 3 gsm achetés les 20 juillet 2011, 11 décembre 2013 et 10 février 2014.

Le demandeur indique, sans être contredit, qu'un inventaire des stocks a été réalisé en été 2014 sans qu'aucun manquement ne soit épinglé (sa plainte pour harcèlement moral faisait d'ailleurs déjà référence à cet inventaire).

En outre, alors qu'une plainte pénale a été déposée avec constitution de partie civile, la soustraction frauduleuse de matériel informatique (ou téléphonique) n'est pas visée.

Par ailleurs, la partie défenderesse n'a pas, dans sa lettre de licenciement ou postérieurement à celle-ci, réclamé à Monsieur R la restitution du matériel qu'elle semble l'accuser d'avoir subtilisé.

Elle fait ensuite grief au demandeur d'avoir fait travailler à son profit personnel des étudiants engagés pour le compte de l'ASBL UAP.

Sur ce point, dans son PV du 4 juillet 2015, le CA de la partie défenderesse indiquait :

« Monsieur R président confirme avoir reçu quelques témoignages verbaux de diverses personnes ayant travaillé pour le compte de l'UAP. Plusieurs d'entre elles confirment avoir effectué des travaux pour le compte personnel de Monsieur R

Il s'agit là d'affirmations tellement vagues qu'elles ne permettent aucune contradiction.

Les témoignages (par ailleurs peu précis) dont il est fait état par la partie défenderesse datent, hormis celui de Monsieur R. d'avril 2017. Ils sont donc largement postérieurs au licenciement et l'ASBL UAP reste en défaut d'établir qu'il s'agissait bien là des éléments concrets et précis sur lesquels elle fondait un des motifs justifiant selon elle le licenciement au moment où la décision a été prise.

Par ailleurs, la Cour d'appel de Liège relève, dans son arrêt du 29 octobre 2020 que :
« En toute hypothèse, rien ne permet de déterminer que les jeunes visés dans la dénonciation, certains (...) entendus à l'audience du tribunal, ont presté pour le prévenu alors qu'ils étaient censés le faire à ce moment pour l'U.A.P. Martin R. évoque des visites de parcelles de tiers par le prévenu et des étudiants, sans déclarer que ces derniers y travaillaient ».

Et concernant la plainte déposée par Monsieur R. le 22 juin 2015, la Cour d'appel de Liège indique :
« L'engagement de Martin R. par l'U.A.P. en remplacement du prévenu, peu de temps après sa déclaration à la police, jette la suspicion sur ses propos (...) ».

Dès lors, ce reproche n'est pas établi.

7) Un manque de transparence au niveau des conditions de travail et des « avantages » prétendument octroyés par le passé

Dans la lettre de licenciement du 5 juillet 2015, il est reproché au demandeur de ne pas avoir transmis, malgré les demandes répétées du CA, ni son contrat de travail initial ni les éventuelles conventions ultérieures qui auraient été conclues avec l'ancien président du CA.

Cependant, comme le notait déjà le tribunal dans son jugement du 9 janvier 2023, le PV du CA du 4 juillet 2015 indiquait que ces documents avaient bien été transmis puisque Monsieur P. membre du CA, « attire l'attention des membres sur les documents annexés au contrat de travail où la signature du président de l'époque, feu Claude G. n'est pas manuscrite et vraisemblablement scannée ou cachetée. Le CA émet donc les plus grands doutes sur la véracité des documents demandés pourtant depuis longtemps ».

La partie défenderesse, estimant, sur base de la plainte déposée le 22 juin 2015 par Monsieur R. qu'il s'agissait de faux établis de toute pièce par Monsieur R., s'est constituée partie civile notamment sur ce point.

A cet égard, la Cour d'appel de Liège, dans son arrêt du 29 octobre 2020, a considéré :
« Le 22 juin 2015, Martin R. ayant travaillé comme étudiant pour l'UAP, a d'initiative déclaré à la police qu'il avait dû pour compte du prévenu, devenu alors son maître de stage, antidater des documents trouvés dans l'ordinateur de l'U.A.P. et y apposer un cachet comportant la signature de Claude G. » ;
(...)

Le prévenu Dominique R. expose qu'il avait été amené à réaliser des prestations autres que celles visées dans son contrat daté de 2006 et que par la suite, le président, feu Claude G. avait complété ce contrat par différents documents. Il a fourni les copies digitales (portant le cachet de la signature de celui-ci) retrouvées dans le PC de l'U.A.P. Il nie avoir demandé à Martin R. de modifier des documents, de les antidater et d'apposer un cachet portant une signature « C.G. ».

En termes de conclusions, le prévenu relève que Martin R dans son témoignage devant le tribunal (sans avoir prêté serment), n'a pas déclaré que ce sont les documents antidatés par lui qui auraient été remis en 2015 au conseil d'administration.

L'engagement de Martin R par l'U.A.P. en remplacement du prévenu, peu de temps après sa déclaration à la police, jette la suspicion sur ses propos accablants, même s'ils ont été tenus alors que cet engagement n'avait pas encore eu lieu. Bien qu'il eut été possible de procéder à un examen des fichiers concernés, aucune recherche informatique n'a été réalisée contradictoirement de manière à vérifier les dires du prévenu et ceux de son accusateur. Cet examen eut été possible et d'autant plus intéressant que, bien que la partie civile soutienne avoir eu des difficultés à avoir accès après le licenciement du gestionnaire à ses données digitales, Martin R a déclaré qu'il a eu accès à tous les fichiers du PC de l'U.A.P. et a pu les utiliser.
(...) ».

Pour rappel Monsieur R a été acquitté de tous les chefs d'accusation formulés par son ancien employeur.

Enfin, celle-ci remet en cause les heures supplémentaires telles qu'elles ont été comptabilisées par le demandeur.

Or, elle a prétendu dans sa lettre de licenciement ne pas avoir reçu les annexes au contrat de travail dont l'une avait pour objet la prestation des heures supplémentaires par le demandeur.

Dès lors, ce motif (la manière de comptabiliser les heures supplémentaires) n'est pas repris dans la lettre de licenciement et ne peut avoir, à l'époque où la décision de la rupture du contrat a été prise, soit en juillet 2015, justifier celle-ci.

Force est de constater que l'ASBL UAP reste en défaut d'établir qu'elle a licencié Monsieur R pour des motifs étrangers à sa plainte pour harcèlement moral.

Il a donc droit à l'indemnité de protection.

Le demandeur réclame à ce titre la somme non contestée de 26.373,36 € correspondant à 6 mois de rémunération.

La demande est fondée.

VI. La C.C.T. n°109 et le licenciement manifestement déraisonnable

A. Le cumul avec l'indemnité de protection

L'article 9 de la C.C.T. n° 109 prévoit :

« § 1^{er}. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'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 ».

B. En l'espèce

L'indemnité de protection prévue par la loi du 4 août 1996 ayant été accordée, celle-ci ne peut être cumulée avec une éventuelle indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La demande est non fondée.

VII. Les intérêts

La partie demanderesse demande la condamnation de la partie défenderesse aux intérêt moratoires au taux légal sur les sommes dues.

En vertu des articles 2 et 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, les intérêts courent de plein droit à dater de la fin du contrat de travail.

La partie défenderesse estime que, concernant l'indemnité compensatoire de préavis, est irrecevable la demande portant sur les intérêts, le tribunal ayant, selon elle, vidé sa saisine sur ce chef de demande dans son jugement du 9 janvier 2023, la réouverture des débats ne portant pas sur cette question.

Cependant, il peut être considéré que les intérêts moratoires et judiciaires sont virtuellement compris dans la demande. En outre, en l'espèce, le demandeur sollicitait également la condamnation de la partie défenderesse à lui « payer toutes autres sommes auxquelles il serait en droit de prétendre en raison de son contrat de travail ».

Dès lors la partie défenderesse est redevable au demandeur des intérêts moratoires sur les sommes dues à partir du 6 juillet 2015. Les intérêts judiciaires sont dus à partir du 27 juin 2016, date d'introduction de la procédure.

La demande est fondée.

VIII. Les dépens

Selon l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, compenser les dépens, par exemple, si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

Le demandeur obtenant gain de cause sur 2/3 de ses demandes, il convient de condamner la partie défenderesse à supporter ses propres dépens et 2/3 des dépens du demandeur, non liquidés.

**PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement ;

Dit sans objet la demande de production de pièce ;

Condamne la partie défenderesse à payer au demandeur la somme de 26.373,36 € à titre d'indemnité de protection visée par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, montant à majorer des intérêts moratoires (puis judiciaires) au taux légal depuis le 6 juillet 2015 ;

Dit non fondée la demande portant sur une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n°109 ;

Condamne la partie défenderesse aux intérêts moratoires (puis judiciaires) au taux légal depuis le 6 juillet 2015 sur l'indemnité compensatoire de préavis ;

Condamne la partie défenderesse à supporter ses propres dépens ainsi que 2/3 des dépens du demandeur, non liquidés.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3ème chambre du tribunal du travail de Liège - division Neufchâteau, composée de :

L.D. , Juge,

G.G. , Juge social employeur,

A.B. , Juge social employé,

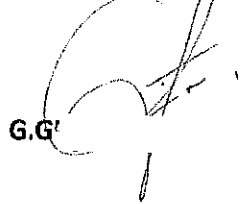
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature de C. greffier.

Le Greffier,



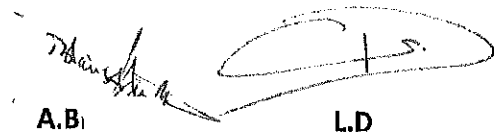
C.S.

Les Juges sociaux,



G.G.

Le Juge,

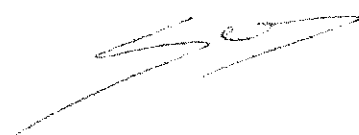


A.B.

L.D.

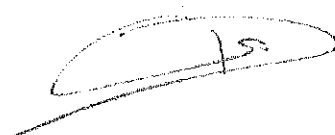
Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 3ème chambre du Tribunal du travail de Liège division Neufchâteau, le 09.10.2023 au Palais de Justice, Place C. Bergh, 7/4 par L.D. Juge, assistée de C.S. greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier,



C.S.

Le Juge,



L.D.