

PL/MS

\* Contrat de travail – abus du droit de licencier – réparation symbolique du préjudice moral découlant du motif de licenciement apposé sur le C4, portant atteinte à l'honorabilité du travailleur.

## COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

### ARRET

Audience publique du 20 avril 2012

R.G. : 2011/AL/322

6<sup>ème</sup> Chambre

(TT. Liège – R.G. n° 391539 - 4<sup>ème</sup> Ch.)

EN CAUSE :

**Monsieur René B**

APPELANT, présent,  
assisté par Maître Muriel PONTIERE, avocat, dont le cabinet est situé à 4000 -  
LIEGE, place Saint-Jacques, 11/021,

CONTRE :

**LA VILLE DE LIEGE**, représentée par son Collège Communal, dont le siège est  
établi à 4000 – LIEGE, Hôtel de Ville, place du Marché, 2,

INTIMÉE,  
comparaissant par Maître Frédérique LAMBRECHT, avocat, qui se substitue à  
Maître Vincent NEUPREZ, avocat, dont le cabinet est situé à 4000 - LIEGE, quai  
de Rome, 2.

**I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.**

Il ne ressort d'aucun des dossiers que le jugement dont appel, prononcé le 4 avril 2011, aurait été signifié, en sorte que l'appel, introduit par requête déposée au greffe de la Cour le 14 juin 2011, régulière en la forme, est recevable.

**II. LES FAITS.**

1. **Monsieur B** (ci-après : « l'appelant ») a été engagé par la **VILLE DE LIÈGE** (ci-après : « l'intimée ») le 8 septembre 2005 dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée en qualité d'assistant de prévention et de sécurité.<sup>1</sup>

L'article 1<sup>er</sup> de ce contrat définit sa fonction en ces termes :

« Les APS ont pour mission d'améliorer le sentiment de sécurité à Liège, par les moyens suivants :

- le renforcement de la présence humaine sécurisante dans les quartiers ;
- la prévention proactive d'actes qui sont l'expression d'un manque de civisme ; l'observation et le compte-rendu des problèmes en lien avec le sentiment d'insécurité, dans la perspective d'une intervention efficiente des services publics ;
- le rapport au fonctionnaire communal compétent des constatations d'infractions qui peuvent uniquement faire l'objet de sanctions administratives ;
- la diffusion de matériel de prévention et la délivrance de conseils de prévention aux personnes rencontrées.

Les APS exercent leur mission dans les espaces verts, les plaines de jeux et de sports, les abords des établissements d'enseignement secondaire, situés sur le territoire de la Ville de Liège.

L'APS doit remplir un rapport d'activités journalier. Ce dernier doit être transmis, à l'issue de la journée, au responsable de terrain ainsi qu'au Coordinateur APS. »

2. Par décision du Collège communal portée à la connaissance de l'appelant le 21 janvier 2010, celui-ci a été licencié au motif que son comportement serait incompatible avec les missions qui lui étaient confiées. Un certificat de chômage-certificat de travail C4 lui est délivré le lendemain, qui mentionne ce même motif.

---

<sup>1</sup> dossier de l'intimée, pièce 1.

3. Par courrier du 10 février 2010, le conseil de l'intéressé a interrogé le service du personnel de la Ville de Liège en l'invitant à préciser le motif justifiant la rupture du contrat de travail.

Il lui fut répondu le 15 février 2010 que le motif repris sur le C4 était maintenu, sans toutefois que soient apportées les précisions demandées.<sup>2</sup>

4. Suite à ce licenciement, l'ONEm a exclu l'intéressé du bénéfice des allocations de chômage pendant six semaines, à titre de sanction, après avoir considéré que la perte de son emploi était justifiée par un motif équitable en raison de son comportement.

L'intéressé a formé un recours contre cette décision, lequel est actuellement pendant devant le Tribunal du travail.

5. Par requête déposée le 22 juin 2010, le conseil de l'actuel appelant a saisi le tribunal du travail d'une demande d'indemnité du chef de licenciement abusif, chiffrée à hauteur de 2.500 € et d'une demande visant à obtenir la condamnation de l'employeur au paiement des intérêts de retard ayant couru sur l'indemnité de rupture et le pécule de vacances.

Ce second chef de demande a entre-temps été réglé et ne fait pas l'objet du litige aujourd'hui soumis à la Cour.

### **III. LE JUGEMENT DONT APPEL.**

1. Ce n'est qu'en cours d'instance que l'employeur de l'intéressé précisa le motif du licenciement qui avait été retenu à son encontre en énonçant une série de griefs relatifs à son comportement ayant fait l'objet de rapports internes au sein du commissariat de police auquel il avait été affecté, rapports dont celui-ci soutient n'avoir jamais eu connaissance durant l'exécution de ses prestations, hormis un avertissement daté du 17 novembre 2008 sur le contenu duquel il sera revenu *infra*.

2. Les premiers juges ont considéré que la demande d'indemnité du chef d'abus du droit de licencier devait être déclarée non fondée, au vu des rapports produits par la Ville de Liège dont il ressort que celle-ci n'était pas satisfaite du comportement de l'intéressé dans le cadre de ses prestations.

Rappel a été fait de ce que la charge de la preuve repose sur l'employé et qu'à supposer même que soit établie l'inexactitude du motif retenu pour justifier son licenciement – ce que soutient l'intéressé sans toutefois le démontrer – cette circonstance ne rendrait pas pour autant le congédiement abusif, en l'absence de preuve d'une intention de nuire ou de légèreté blâmable.

---

<sup>2</sup> dossier de l'appelant, pièces 4 et 5.

**IV. L'APPEL**

1. Par le dispositif de ses conclusions d'appel, le conseil de l'appelant demande à la Cour, à titre principal, de réformer ce jugement et de condamner l'intimée au paiement de l'indemnité du chef de licenciement abusif évaluée à la somme de 2.500 €, majorée des intérêts au taux légal depuis le 22 janvier 2010 et des indemnités de procédure d'instance et d'appel, liquidées, pour chacune d'entre elles, à la somme de 440 €.

À titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la Cour viendrait à déclarer l'appel non fondé, il est demandé de rejeter l'appel incident formé par l'intimée dans ses conclusions de synthèse et de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a ordonné la compensation des dépens d'instance. À titre infiniment subsidiaire, il est demandé, vu la situation précaire de l'appelant, de réduire l'indemnité de procédure dont il serait redevable envers l'intimée au strict minimum de 220 €.

2. Par le dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse, le conseil de l'intimée demande à la Cour de confirmer le jugement dont appel sauf en ce qui concerne les dépens, étant les indemnités de procédure d'instance et d'appel, liquidées pour chacune d'entre elles à la somme de 650 €, soit un montant total de 1.300 €.

**V. LE FONDEMENT DES APPELS.****A. L'appel principal.****1. L'analyse du comportement de l'appelant.**

L'intimée invoque une série de faits qu'elle reproche à l'appelant et qui justifient à son estime le motif de licenciement retenu à son encontre, en raison d'un comportement incompatible avec les missions confiées.

Le conseil de ce dernier produit une série d'attestations aux fins de contredire l'appréciation défavorable qui a été faite de ses prestations de travail.

Il convient de comparer ces différents rapports et attestations pour se faire une image objective de son comportement durant ses quatre ans et demi d'activité comme agent de prévention et de sécurité, durant lesquels il a été affecté d'abord à l'une des plaines de jeux et de sports de la Ville de Liège, et ensuite au sein d'un commissariat de police, en y étant chargé, entre autres, de la surveillance des accès de certaines écoles et du site de la foire d'octobre.

Cette comparaison livre un portrait de l'intéressé bien plus nuancé que l'image que donne de lui l'appréciation tout à fait négative apposée sur le C4 qui lui a été délivré en fin de contrat.

- 1.1.** Le premier rapport le concernant a été dressé le 7 mai 2007 par la coordinatrice du projet APS.<sup>3</sup>
- 1.1.1.** Il a été établi sur la base d'une dénonciation du contremaître du service des plantations, qui a aperçu et photographié l'intéressé alors qu'il était installé torse nu sur un banc de la plaine des sports à laquelle il était affecté.
- 1.1.2.** La photo produite en annexe de ce rapport montre en effet l'appelant prenant le soleil dans un parc – ce que celui-ci ne conteste pas – mais ne porte aucune date qui permettrait, comme le soutient l'intimée, de tenir pour acquis que ce fait se serait produit, le mardi 24 avril 2007 durant ses heures de travail, en sorte que ce comportement serait de nature à nuire à la crédibilité de sa fonction. Cette photo ne permet pas davantage de vérifier que le pantalon que portait l'intéressé était son pantalon d'uniforme.
- 1.1.3.** En revanche, une attestation établie à l'époque de ses prestations de travail par le gestionnaire du service des sports de la Ville de Liège, puisqu'elle est datée du 31 mai 2007, relate que l'intéressé, en sa qualité d'agent de prévention et de sécurité affecté à ladite plaine de sports « s'est toujours distingué positivement dans son travail ; ponctualité, motivation, rigueur et gentillesse résumant assez bien sa bonne volonté face au travail. »<sup>4</sup>

Lorsqu'a été ultérieurement prise la décision, pour des raisons budgétaires, de fermer ce centre de mise en condition physique à dater du 31 août 2009, l'intéressé a également reçu des félicitations de la Directrice faisant fonction de l'Administration de l'Aide à la Jeunesse, de la Santé et du Sport qui, dans une attestation datée du 3 juillet 2009, l'a remercié « pour le travail fourni au long de ces années mais aussi pour [sa] collaboration, [sa] disponibilité, [sa] contribution au milieu sportif. »

Une attestation établie postérieurement à l'introduction du présent appel, mais dressée par les gestionnaires de l'époque de la plaine de sports de C. (à laquelle avait été affecté l'appelant entre septembre 2005 et 2008 avant d'être rattaché au Commissariat de police d'A./L.) fait état de ce que celui-ci « a effectué sa mission de la meilleure des façons » et souligne que « le contact avec l'intéressé a toujours été excellent ».<sup>5</sup>

- 1.2.** Un rapport ultérieur, daté du 12 février 2008<sup>6</sup>, et adressé par la Coordinatrice du projet APS au Fonctionnaire de prévention fait état d'une évaluation, qualifiée d'insuffisante, des prestations de travail de l'appelant. Il se fonde sur une grille d'évaluation complétée en janvier 2008 par le Commissaire dirigeant et le Commissaire adjoint du commissariat de police auquel ce gardien de la paix avait été ensuite affecté.

<sup>3</sup> dossier de l'intimée, pièce 8.

<sup>4</sup> dossier de l'appelant, pièce 9.

<sup>5</sup> dossier de l'appelant, pièce 11 B.

<sup>6</sup> dossier de l'intimée, pièce 9

- 1.2.1. La mention « insuffisant » a été retenue alors que sur onze items faisant l'objet de l'évaluation, six ont fait l'objet d'une mention "bon" (ponctualité ; comportement ; discipline ; respect des consignes ; rapports avec la hiérarchie ; politesse), l'assiduité au travail a été qualifiée de "moyenne", la tenue de l'intéressé jugée "satisfaisante" et alors que seuls sa motivation et son degré d'intégration et d'initiative ont été considérés comme "insuffisants".
- 1.2.2. Cette évaluation effectuée le 16 janvier 2008 ne présente aucun caractère contradictoire, aucun élément du dossier ne venant indiquer que l'intéressé aurait été préalablement entendu.
- Il porte l'appréciation suivante émise à son sujet par les deux commissaires qui ont évalué l'intéressé :
- « Dernier arrivé au Ciat, ce personnel peut être considéré comme un « malgré-nous ». Il dégage un manque d'entrain certain et se montre peu enclin à l'initiative. Il paraît plus préoccupé par des activités extra-professionnelles que par sa participation réelle dans la fonction. Il a d'ailleurs aménagé ses créneaux horaires en ce sens. Il semble subir son travail plutôt que de s'intégrer dans le système. Son degré d'intégration est insuffisant. »
- 1.3. En date du 11 juin 2008, un nouveau rapport défavorable est transmis à son sujet au fonctionnaire responsable du service de prévention auquel il est suggéré de proposer son licenciement lors d'une prochaine séance du Collège, du fait que la situation concernant l'intéressé « ne fait que s'empirer et aucune amélioration n'est à constater concernant son travail et son implication lors des réunions mensuelles. »
- Les faits qui justifient cette nouvelle appréciation négative n'y sont pas précisés. Ce rapport n'a pas été porté à sa connaissance.
- 1.4. Il est suivi, le 10 juillet 2008, d'une demande de licenciement de l'intéressé et d'un autre collègue gardien de la paix, adressée par le Fonctionnaire de prévention au Secrétaire communal, faisant état de ce que « de nombreux rappels à l'ordre ont été effectués, mais sans succès » et que « depuis l'établissement de ces rapports d'évaluation de fonctionnement, qui ont été portés à la connaissance des intéressés, la situation les concernant n'a fait qu'empirer et aucune amélioration ne peut être constatée dans leur travail et leur implication professionnelle. »
- 1.5. En date du 17 novembre 2008, l'intéressé se voit notifier un avertissement écrit par l'inspecteur principal de la police locale.
- 1.5.1. Celui-ci lui fait part de son mécontentement à propos de la prestation qu'il devait effectuer, le mardi 11 novembre 2008, sur la foire d'octobre alors qu'il y était de service de 14 à 21 heures et qu'il a été constaté qu'il avait déposé son matériel au commissariat mobile avant 20h30 et ne s'était pas présenté le lendemain, mercredi 12 novembre à 21h, à la séance de débriefing.

- 1.5.2. L'intéressé n'a pas contesté par écrit cet avertissement, mais soutient dans les conclusions de son conseil que s'il est exact qu'il était venu rapporter une lampe au Commissariat mobile juste avant 20h30, il avait bien continué à prester jusqu'à 21h, en circulant sur la foire d'octobre et déclare avoir procédé de la sorte pour éviter de faire des allers-retours étant donné qu'il devait prendre un bus aux Guillemins.
- 1.6. En date du 9 septembre 2009, il est observé, à 7h45, attablé dans un café avec une bière devant lui, alors qu'il est en uniforme de service, ce que confirmera la tenancière de l'établissement lorsqu'elle sera interrogée, une vingtaine de minutes plus tard, par un agent de quartier et l'inspecteur principal.<sup>7</sup>
- 1.6.1. Entendu à ce sujet, il reconnut le fait, tout en soulignant qu'il ne devait commencer son service qu'à 9h.
- 1.6.2. Son conseil estime que ce fait étant survenu bien avant le début de son service, il n'est pas de nature à avoir une incidence sur la bonne réalisation de ses fonctions, contrairement à ce que soutient l'intimée qui considère ce comportement comme étant inadmissible et jetant le discrédit sur les autres gardiens de la paix.
- 1.7. Le 4 janvier 2010, le Fonctionnaire responsable du service de prévention adresse au Secrétaire communal le rapport qui conduira au licenciement de l'appelant.<sup>8</sup>
- Ce rapport énumère les griefs qui lui sont faits, en termes de respect des missions, de transmission de documents administratifs et de rapports de mission, de contact avec la population et de présence insuffisante aux entrées et sorties d'école, d'un manque de motivation et d'esprit d'équipe, de port de la tenue, outre le fait qu'il arrive régulièrement qu'il ait une haleine d'alcool.
- 1.7.1. L'intéressé produit quant à lui aux débats une attestation de cinq de ses collègues de travail au sein de ce commissariat de police, que ceux-ci ont établie suite à son licenciement :
- « [L'appelant] a été affecté à notre commissariat en tant qu'agent de sécurité et de prévention (gardien de la paix) dans le courant de 2008, son contrat s'étant terminé au 15 janvier 2010. Dans ce laps de temps, nous avons pu observer à loisir [l'appelant] sur notre lieu de travail ; ce dernier s'est toujours montré plus que courtois envers ses collègues, policiers ou autres ainsi qu'envers les personnes du quartier qu'il lui arrivait de rencontrer dans le cadre de ses activités; il se montrait également disponible pour les personnes du quartier qui le sollicitaient pour le travail. Suite à notre démarche, plusieurs collègues policiers se sont associés à nous pour abonder dans notre sens et ont accepté de contresigner notre courrier. »<sup>9</sup>

<sup>7</sup> pièce 13 du dossier de l'intimée

<sup>8</sup> pièce 14 du même dossier.

<sup>9</sup> pièce 9 du dossier de l'appelant.

1.7.2. L'appelant verse également au dossier une attestation établie par les éducateurs de l'un des établissements scolaires dont il assurait la surveillance, qui confirment le sérieux du travail qu'il a effectué durant la période où il était affecté à cet endroit<sup>10</sup>, de même que deux autres attestations de collègues de travail, qui soulignent tous deux son caractère réservé et taiseux, qui a pu être mal interprété par sa hiérarchie au cours des réunions mensuelles de deux heures auxquelles il devait participer, de même que le fait qu'il était apprécié par la population qu'il rencontrait.<sup>11</sup>

2. **En synthèse.**

2.1. La Cour déduit de l'ensemble des attestations et rapports soumis à son appréciation qu'hormis l'incident du « bain de soleil » dont rien n'établit qu'il s'est produit pendant les heures de service de l'appelant, ses prestations de travail durant son affectation à la plaine de jeux et de sports ont été accomplies à l'entière satisfaction des responsables de cette dernière comme en témoignent les attestations établies tant à l'époque qu'ultérieurement.

2.2. Une appréciation moins favorable doit effectivement être posée en ce qui concerne les prestations de l'intéressé après qu'il ait été rattaché au commissariat de police de la zone A./L.

Le fait non contesté d'avoir consommé une bière tôt le matin, certes avant son service, mais alors qu'il était en uniforme, est, il est vrai, de nature à ébranler quelque peu le crédit que la population doit entretenir envers les autorités de police.

Il paraît également établi que l'intéressé n'a pas participé à une réunion de débriefing durant la foire d'octobre, ce que son conseil ne conteste pas en ses conclusions.

En revanche, l'appréciation totalement négative portée par ses supérieurs – outre que l'évaluation qui la sous-tend est elle-même empreinte de contradictions à la lecture des mentions concernant divers aspects de sa manière de servir – est contredite par les attestations élogieuses de plusieurs de ses collègues de travail, ainsi que par celle des éducateurs de l'une des écoles dont il assurait la surveillance aux heures de rentrée et de sortie des élèves.

Sans doute sa rigueur administrative a-t-elle pu être prise en défaut (rapports d'activités trop peu nombreux, transmission des plannings et des fiches « Action » et coordination avec les différents intervenants actifs sur le terrain à sécuriser laissant à désirer), mais en revanche, les attestations de ceux qui l'ont vu quotidiennement dans l'exercice de ses fonctions s'accordent, à l'exception de sa hiérarchie, à reconnaître la qualité de ses contacts avec la population et avec ses collègues de travail.

<sup>10</sup> pièce 9 de ce dossier, attestation signée le 11 mars 2010 par trois éducateurs.

<sup>11</sup> pièces 11a et 11b de ce même dossier.



**3. En droit.**

- 3.1.** L'appelant, qui soutient que son employeur a abusé de l'exercice de son droit de licencier doit prouver qu'en le licenciant dans les conditions qui viennent d'être commentées ci-avant, l'intimée a commis une faute – contractuelle ou extracontractuelle – en lien causal avec le dommage matériel et moral qu'il soutient avoir subi, dont il doit établir en outre qu'il n'est pas déjà réparé par l'indemnité compensatoire de préavis qu'il a perçue.

Or, il doit bien être constaté que dans la mesure où à tout le moins une partie de ses prestations de travail laissait à désirer et où certains manquements que la Cour a précisés *supra* sont formellement établis ou non contestés, la décision qu'a prise l'intimée de le licencier ne présentait pas, en tant que telle, de caractère abusif au sens de la doctrine et de la jurisprudence largement évoquée dans les conclusions des parties.

Il est exact cependant que des mises en garde plus formalisées, après avoir entendu l'appelant en ses explications quant aux aspects de sa manière de servir ne donnant pas satisfaction lui auraient vraisemblablement permis de corriger ce qui pouvait lui être reproché dans son comportement, d'autant qu'il ressort des attestations produites aux dossiers et de l'instruction d'audience qu'il tenait à ce métier qu'il a exercé avec dévouement.

Il reste que son employeur a pu, à bon droit – dès lors que la rupture a été assortie du paiement de l'indemnité compensatoire légale – entendre se séparer de lui, en fonction des quelques faits dûment établis à sa charge, même s'il faut bien convenir qu'ils ne paraissent pas d'une particulière gravité.

- 3.2.** En revanche, le motif apposé sur le C4, « comportement incompatible avec les missions confiées » est inutilement malveillant en ce qu'il laisse entendre, d'une manière générale laissant place à toutes les suppositions sur son intégrité professionnelle, que l'intéressé avait adopté, pour l'ensemble de ses prestations, une conduite qui ne pouvait que conduire à son exclusion du corps des agents de prévention et de sécurité.

Cette appréciation est excessive et totalement hors de proportion avec les seuls manquements effectivement établis à sa charge et le préjudice qu'elle lui cause.

- 3.2.1.** Partant, le motif de licenciement libellé de la sorte sur un document destiné à faire valoir ses droits aux allocations de chômage est fautif et, en ce qu'il porte atteinte à son honorabilité, a causé à l'intéressé un préjudice moral distinct de celui qui découle de la seule perte de son emploi, que répare l'indemnité de rupture.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>En ce sens, voir C.T.Liège, 9<sup>ème</sup> ch., 16 mars 1998, Chr.dr.soc., 1997, 197.

- 3.2.2. L'appelant reste toutefois en défaut de démontrer l'existence du préjudice matériel qu'il soutient avoir subi en raison de la perte d'une prime mensuelle de 150 € qui aurait dû compléter sa pension s'il avait pu poursuivre ses fonctions jusqu'à son départ en retraite, aucune pièce n'étant produite à ce sujet.
- 3.3. Compte tenu des éléments qui viennent d'être cités, la Cour évalue en équité le préjudice moral subi par l'appelant, en raison du motif mettant en doute son honorabilité apposé sur le C4 par l'intimée, à la somme de 1 €, que le conseil de l'intéressé avait postulée à titre subsidiaire en sa plaidoirie à titre de réparation symbolique.

L'appel est donc, dans cette mesure, déclaré partiellement fondé.

<b>B. L'appel incident.</b>
-----------------------------

Chacune des parties succombant sur quelque chef de son argumentation, il y a lieu de confirmer la compensation des dépens ordonnée par les premiers juges.

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire dispose en effet ce qui suit :

« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré. »

Cette disposition organise la répartition des dépens entre parties lorsque chacun d'entre elles succombe sur quelque point en litige<sup>13</sup>.

En l'espèce, chacune des parties succombe respectivement sur l'une des questions litigieuses – l'appelant sur le caractère abusif de la décision de licenciement et l'intimée sur le motif qu'elle a apposé sur le C4 – en sorte qu'il y a lieu de procéder à la compensation des dépens d'instance et d'appel.

L'appel incident est déclaré non fondé.

<sup>13</sup> B. De Coninck et J.-F. van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et répartition des dépens », J.T.T., 2008, 581 à 584.

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

Les pièces du dossier de la procédure comportent notamment :

- le jugement rendu entre parties le 4 avril 2011 par le Tribunal du travail de Liège, 4<sup>ème</sup> chambre (R.G. : 391539) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction;
- la requête de l'appelant, déposée le 14 juin 2011 au greffe de la Cour et notifiée le lendemain à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire;
- l'ordonnance 747 du Code judiciaire rendue en date du 20 septembre 2011 fixant un calendrier procédural et une date pour plaidoiries;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe le 3 novembre 2011 ainsi qu'un dossier de pièces et les conclusions de la partie appelante reçues au greffe le 9 janvier 2012;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée ainsi qu'un dossier de pièces déposé au greffe le 14 février 2012;
- un dossier de pièces est déposé par le conseil de la partie appelante à l'audience publique du 2 mars 2012 à laquelle les conseils des parties ont été entendus en leurs dires et moyens.

**DISPOSITIF**

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé,

Condamne l'intimée à payer à l'appelant la somme d'un euro évaluée en équité en réparation de son dommage moral.

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé.

Compense les dépens d'instance et d'appel entre parties.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Pierre LAMBILLON, Conseiller faisant fonction de Président,  
M. Ronald BAERT, Conseiller social au titre d'employeur,  
M. Christian LECOCQ, Conseiller social au titre de travailleur salarié,  
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,  
assistés de Mme Monique SCHUMACHER, Greffier.

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

M. SCHUMACHER      R. BAERT    Ch. LECOCQ      P. LAMBILLON

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 6<sup>ème</sup> Chambre de la  
Cour du travail de Liège, section de Liège, en l'annexe du Palais de Justice de  
Liège, 90C rue Saint-Gilles, le **VINGT AVRIL DEUX MILLE DOUZE**, par le  
Président,

assisté de Mme Monique SCHUMACHER, Greffier.

Le Greffier

Le Président

M. SCHUMACHER

P. LAMBILLON