

+ Droit du travail – Contrat de travail – Rupture – Motif grave – Chantage vis-à-vis de l'employeur – Harcèlement – Plainte – Protection – Licenciement pour motif grave – Conséquence sur le droit à l'indemnité de protection – Abus de droit de rupture – Conditions – Responsabilité des administrateurs de l'a.s.b.l. – Faute et lien de causalité avec le dommage – Loi du 3/7/1978, art.35 ; Loi du 4/8/1996, art32^{tredecies} ; Code civil, art.1134 et 1382

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

Section de NAMUR

Audience publique du 22 novembre 2011

Arrêt rendu par anticipation

R.G. n° 2011/AN/5

13^{ème} Chambre

Réf. Trib. trav. Dinant, 2e ch., R.G. n°07/71.070/A

EN CAUSE DE :

Monsieur Baudouin D

appelant, comparaissant personnellement assisté par Me Michel Dubuisson, avocat.

CONTRE :

1. L'A.S.B.L. CENTRE D'ORIENTATION ET DE DEVELOPPEMENT POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION, en abrégé CODEF, dont le siège social est situé à 5670 OLLOY-SUR-VIROIN (VIROINVAL), rue J. Chot, 39

2. Monsieur Jean-Pol

3. Monsieur Valmy C

intimés, comparaissant par Me Bernard Castaigne, avocat.

MOTIVATION

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. Quant à la recevabilité de l'appel et à la procédure.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié ni notifié.

L'appel, régulier en la forme, est recevable.

Les parties disposaient d'un délai de réplique de deux semaines, délai respecté par l'appelant mais non par les intimés dont les conclusions en réplique doivent donc être écartées, de même que les observations complémentaires déposées par l'appelant en réplique des conclusions en réplique des intimés.

2. Les faits.

- Le 1^{er} octobre 1994, M. D, ci-après l'appelant, entre au service de l'ASBL CODEF, ci-après la 1^{ère} intimée en qualité de formateur. L'A.S.B.L. a pour objet la réinsertion socio-professionnelle et la formation professionnelle de jeunes demandeurs d'emploi, de chômeurs de longue durée et de femmes « rentrantes ».
- Dès le 27 mars 1995, il est promu directeur du centre. Les administrateurs de l'A.S.B.L. sont des personnes extérieures et bénévoles.
- De fin octobre 2005 à début janvier 2006, l'appelant est en incapacité de travail.
- Les parties sont en désaccord sur la dégradation progressive dès 2005 de l'ambiance de travail. En tout cas, l'appelant écrit à M. C, ci-après le 2^{ème} intimé, un courrier en décembre 2005, pendant sa période d'incapacité de travail pour l'inviter à faire la part des choses par rapport à ce qui lui a été rapporté.
- Le 6 janvier 2006, une réunion de reprise est organisée avec l'équipe, le 2^e intimé et l'appelant. Il y a prise à partie de l'appelant au sujet, selon lui, de « choses anecdotiques, voire invérifiables ».
- Le 11 janvier 2006, l'appelant reprend le travail.
- Le 21 février lors d'une réunion, le personnel s'en prend à l'appelant qui réagit par un courrier collectif. Il demande des réponses pour le 7 mars et en recevra deux dont une positive et l'autre qui précise les reproches (manque d'ordre, d'organisation et de communication) et formule diverses demandes.
- Une réunion avec le personnel a lieu le 14 mars sans problème.
- Le lendemain, le 2^e intimé demande qu'une nouvelle réunion ait lieu le 17.
- Le vendredi 17 mars 2006, juste avant la réunion du personnel, l'appelant surprend une discussion entre des membres du personnel dont l'une déclare : « de toute façon, il ne sera plus là au mois d'avril ». La

réunion a lieu et un délégué du personnel lit une lettre ouverte signée par tout le personnel mettant en cause la gestion du directeur et faisant état de la démotivation du personnel.

- A la suite de cet incident, deux administrateurs (le 2^e intimé et M. C, ci-après le 3^{ème} intimé) décident le jour même de convoquer une réunion du Conseil d'administration (le 4 avril) et d'auditionner préalablement une délégation du personnel et ensuite le directeur le 24 mars 2006.

- Le samedi 18 mars 2006, le 3^e intimé aurait reçu une communication téléphonique de l'appelant qui lui demande l'autorisation de convoquer un conseil d'administration avec à l'ordre du jour une situation de harcèlement à son égard et une demande de licenciement de certains formateurs ainsi que l'audition individuelle de chaque membre du personnel. Le même jour, l'appelant adresse un courrier au 3^e intimé dans lequel, outre son souhait de voir compléter l'ordre du jour du Conseil d'administration, il fait part de son sentiment très net d'un harcèlement à son égard et faute de mention dans le règlement d'ordre intérieur, considère qu'il doit s'adresser à lui comme personne de confiance.

- Le 19 mars, les 2^e et 3^e intimés décident d'auditionner tous les travailleurs individuellement afin de vérifier si l'appelant est comme il le soutient victime d'une cabale de quelques uns. Le même jour, l'appelant rédige un courrier destiné aux administrateurs, courrier dans lequel il demande de voir porter 3 points à l'ordre du jour conseil d'administration extraordinaire du 24 mars 2006 : le sentiment de harcèlement moral vis-à-vis du directeur (l'annexe à laquelle il fait référence est intitulée : sentiment de harcèlement moral et reprend la liste des réunions et des reproches formulés à son encontre), une demande de remise de préavis à « certain(s) formateur(s) » et la convocation individuelle des formateurs qui ont signé la lettre lue le 17 mars et signée par le personnel, y compris par la technicienne de surface.

- Le 20 mars 2006, le Conseil d'administration invite l'appelant à se présenter le 24 mars en vue d'être entendu.

- Les auditions du personnel ont lieu le 24 mars en présence des administrateurs qui ont pu se libérer. La demande émanant de l'appelant d'être confronté à trois membres du personnel avant son audition est rejetée, les auditions n'ayant pas pour but une confrontation laquelle pourrait encore, dans l'esprit des administrateurs, avoir lieu plus tard.

- L'impression retirée par le Conseil d'administration des auditions des membres du personnel est celle de l'existence d'un malaise et d'une ambiance malsaine même si certains considèrent qu'un changement positif est à signaler depuis deux mois. Un manque de coordination et d'intérressement du directeur est mis en avant, outre le caractère autoritaire de celui-ci. Le personnel dit avoir peur de représailles.

- L'audition de l'appelant débute par la réitération de la demande de confrontation. L'appelant exige que le refus soit acté et donne ensuite lecture d'une lettre destinée aux administrateurs présents. Il souhaite la remettre à l'administrateur-délégué qu'il désigne comme personne de confiance en demandant de la faire suivre à qui de droit s'agissant d'une plainte en harcèlement qu'il dépose, ajoutant néanmoins que si un consensus se dégage conformément à ses attentes, il retirera sa plainte. Cependant, l'administrateur refuse de la réceptionner (cf. courrier de

l'appelant du 29 mars 2006). L'audition se poursuit mais les membres du conseil considèrent que l'audition se fait sous le couvert d'un chantage. Après 2 heures trente d'audition, l'appelant qui estime que l'instruction a eu lieu exclusivement à charge présente un document rédigé par lui d'avance, présenté comme un procès-verbal de la réunion, portant sur des points non débattus selon les intimés (cf. rapport des entretiens) et dont il exige qu'il soit signé par les administrateurs présents qui refusent. Il les menace alors de déposer officiellement sa plainte en harcèlement. Le rapport de l'entretien mentionne *in fine* : « Cette attitude (chantage permanent et menaces de déposer officiellement sa plainte) a d'ailleurs confirmé le rapport d'autorité (chantage, menaces, représailles) qu'entretient le directeur avec les membres de son personnel depuis très longtemps, puisqu'il s'est comporté de manière identique avec nous ». Ce rapport de la réunion conçu par l'appelant dès avant la réunion et présenté en fin de réunion est rédigé comme suit :

- « 1. Il est demandé à toute l'équipe de cesser le harcèlement dont fait l'objet le Directeur, B.D.
- 2. Il est demandé que tout soit mis en œuvre pour que l'ambiance au CODEF redevienne sereine : il en va de sa crédibilité et de son bon fonctionnement.
- 3. La Directeur s'engage à faire table rase de tout ce qui s'est passé depuis le début de l'année.
- 4. D'autre part, le Directeur s'engage à suspendre sa plainte concernant le harcèlement dont il a fait l'objet.
- 5. Le Directeur s'engage, comme il l'a déjà fait une fois, mais sans succès, à solliciter les suggestions de l'équipe et d'essayer d'y répondre, dans la mesure de ses moyens.
- 6. Une réunion d'évaluation aura lieu, au plus tard, fin avril. Si un mieux certain n'est pas intervenu, il faudra envisager des sanctions éventuelles.
- 7. Le 4 avril 2006, lors du Conseil d'administration, cette proposition de conciliation sera soumise à l'approbation des administrateurs présents ou représentés.
- 8. Si le C.A. entérine ce qui précède, le Directeur du CODEF s'engage à retirer sa plainte ».

- La « plainte » adressée et remise en début d'audition au 2^e intimé désigné comme personne de confiance est ainsi rédigée :

« Par la présente, je dépose plainte auprès de vous, personne de confiance au CODEF pour le harcèlement au travail, plainte pour harcèlement moral de la part de certains formateurs [...].

Mes griefs, de façon succincte, ont déjà été envoyés, par missive ordinaire, aux différents administrateurs et bien sûr, à vous. Veuillez considérer ces deux pages de griefs comme étant, dans un premier temps, les motivations de ma plainte. Comme vous l'aurez constaté à la lecture du texte, la plupart des attaques que j'ai subies l'ont été en votre présence, sans réaction de votre part, sauf à la dernière réunion, où vous avez pris parti !

J'estime qu'on a porté atteinte à ma dignité [...], à mon intégrité psychique, qu'on a créé un environnement hostile, entre autres, par des

écrits unilatéraux. Ces attaques ont été répétitives. Certains formateurs, par exemple, ne daignent plus répondre à mon bonjour !

Je vous demande de prendre les initiatives adéquates pour que cela cesse. [...]. »

- Le lundi 27 mars 2006, la 1^{ère} intimée licencie l'appelant et le prie de quitter les lieux de travail.

- Le même jour, le congé lui est notifié en ces termes :

« Nous estimons que votre comportement lors de notre entretien de ce 24 mars 2006 rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute relation de travail.

Ce licenciement pour motif grave est justifié par les faits suivants :

1. Le vendredi 24 mars 2006, le président M. C., l'administrateur délégué M. C. et MM. P. et D. (partiellement) ont, à leur demande, entendu individuellement chaque formateur du centre. Ceux-ci ont, de manière unanime, décrit l'ambiance de pression et de représailles que vous leur imposez dans leur travail quotidien.

2. Dès après leur audition et pendant plus de deux heures trente, nous vous avons également longuement entendu afin d'envisager avec vous les pistes permettant à notre centre de poursuivre son objet social.

Vous avez refusé, d'emblée, de vous exprimer pour donner aux représentants du Conseil d'administration votre version des faits en imposant d'entrée de jeu d'acter vos exigences. Vous exigez une confrontation avec certains formateurs préalablement à votre audition, ce que nous avons refusé.

3. Dès après, vous avez tenté un chantage au harcèlement en remettant à M. C., en sa qualité de personne de confiance, une lettre de plainte que vous nous demandiez toutefois de ne pas instruire si l'on vous promettait de vous soutenir contre l'équipe des formateurs. Vous nous avez notamment demandé de licencier sur-le-champ quatre membres de l'équipe, trois formateurs et la secrétaire.

Nous avons précisé que nous ne pouvions accepter votre chantage.

4. Vous avez, dès après, refusé d'entendre plus amplement les récriminations et critiques qui vous étaient reprochées par l'ensemble du personnel du centre. Vous nous avez précisé ne reconnaître aucune erreur et refusé la remise en cause soit de votre attitude par rapport aux formateurs, soit de votre travail, soit de vos méthodes.

5. Vous avez eu une attitude agressive et menaçante, cynique et arrogante à l'encontre des trois administrateurs présents.

6. A la fin de l'audition, à la stupeur des membres présents, vous avez sorti un document qui était censé être le PV de notre entretien. Ce document, daté du 24 mars 2006, se présentait comme le procès-verbal de la réunion que les trois administrateurs auraient personnellement rédigé. Sur la forme, votre procédé démontre que vous refusez de reconnaître au conseil d'administration le rôle qui est le sien.

Au niveau du fond, par ce PV, vous tentiez de nous imposer une présentation des faits contraires aux récriminations qui nous avaient été formulées par l'équipe du centre. Vous avez essayé de nous contraindre à signer ce document comme si nous l'avions nous-mêmes rédigé. Vous nous avez menacés à nouveau d'introduire votre lettre de plainte si nous ne le signions pas. Vous avez exercé à nouveau un chantage ».

- Le 28 mars, l'appelant se présente à son travail en compagnie d'un inspecteur de police en civil. Le 2^e intimé contacte l'appelant sur son GSM et l'invite à quitter les lieux.

- Le 28 mars 2006, la conseillère en prévention adresse à la 1^{ère} intimée un courrier faisant état d'une rencontre avec l'appelant et le dépôt, le 28 mars, d'une plainte pour harcèlement moral. La plainte est identique au document remis lors de la réunion du 24 mars.

- Le 29 mars 2006, l'appelant proteste et s'insurge contre son licenciement. Il soutient ne pas avoir demandé le licenciement de quatre membres du personnel mais d'avoir envisagé cette possibilité comme une des options de solution. Pour preuve, le projet de PV ne le mentionne pas mais parle de sanctions éventuelles. Il nie toute attitude agressive et menaçante mais s'est défendu face à trois juges partiaux. Il ajoute « de la même manière, il est complètement insensé de prétendre à un quelconque chantage de ma part, dès lors que vous aviez, auparavant, refusé de recevoir, officiellement, ma plainte et qu'à ce jour, elle n'a pas été actée officiellement au PV de la réunion du 24 mars 2006. Je constate, toutefois, que votre pli de rupture en fait, expressément, état ».

- Le rapport de la conseillère en prévention est remis le 16 mai 2006 et contient les éléments suivants :

« 1. Contexte de l'intervention

[...] La plainte remise le 24 mars 2006 est une lettre ne présentant aucun fait précis et ne citant aucune personne mise en cause. [L'appelant] conteste les motifs du licenciement et s'estime victime de harcèlement moral de la part de trois de ses collaborateurs et de la part de son employeur.

[..]

4. Conclusions et mesures :

Avis du Conseiller en prévention psychologue

[L'appelant] et [le 2^e intimé] ont pris contact avec le CESI simultanément le mardi 28 mars 2006.

La demande d'intervention se situe dans le cadre d'un litige pour licenciement abusif. [...]. [L'appelant] déclare avoir déposé une plainte pour harcèlement moral le vendredi 24 mars 2006 [au 2^e intimé] (employeur et personne de confiance). La plainte remise le 24 mars est une lettre ne présentant aucun fait précis et ne citant aucune personne mise en cause.

[...]. Dans le document intitulé « Sentiment de harcèlement moral ... », remis par le plaignant au cours de l'entretien individuel, [l'appelant] décrit quelques éléments pouvant être assimilés à des motifs de plainte [propos tenus lors de réunion, comportements vexatoires : refus de dire bonjour, non-respect des consignes]. [...]. D'après les informations recueillies, l'ambiance de travail et le fonctionnement de l'a.s.b.l. sont en difficultés depuis de longs mois. L'employeur a été contacté tardivement par le personnel qui craignait des représailles. Les membres du personnel ont dénoncé des manquements professionnels de leur directeur auprès de leur employeur, ce que [l'appelant] perçoit comme du harcèlement et comme une tentative de déstabilisation. L'employeur a pris la décision d'entendre individuellement chacun des membres du personnel afin de résoudre les difficultés rencontrées. C'est le comportement de [l'appelant]

(chantage exercé avec la plainte et PV préalablement écrit), lors de son audition, qui a motivé la décision de licenciement du directeur. Enfin, un certain nombre de facteurs de risque ont contribué à la dégradation des relations entre [l'appelant] et l'ensemble de l'équipe [...] ».

- Le 16 mai 2006, la conseillère en prévention informe l'appelant que du fait de la rupture du contrat, la conciliation n'a pas d'objet.

- Relevons qu'il n'existe pas de règlement de travail à l'époque des faits et donc qu'une personne de confiance n'avait pas officiellement été désignée ni renseignée dans ce règlement, ce que le directeur ne pouvait ignorer.

3. La demande.

Par citation du 13 juin 2006 introduite devant le tribunal de 1^{ère} instance de Dinant, l'appelant entend obtenir la condamnation des 2^{ème} et 3^{ème} intimés, à payer une somme de 70.000 € en réparation du dommage causé par le licenciement pour motif grave auquel ils ont procédé de manière fautive. Cette demande sera ultérieurement transformée en une demande de condamnation aux sommes dues par la 1^{ère} intimée dans l'hypothèse où celle-ci ne les règle pas dans le mois de la signification.

Par citation du 23 juin 2006 introduite devant le tribunal du travail, l'appelant entend obtenir la condamnation de la 1^{ère} intimée à lui verser une indemnité compensatoire de préavis de 13 mois (45.498,96 € portés ensuite à 46.521,41 €), une indemnité de protection de six mois (20.999,52 € portés à 21.525,42 €) du fait de la protection liée au dépôt de la plainte pour harcèlement ou, à titre subsidiaire, une indemnité pour abus de droit de licenciement de 12.500 €, la prime de fin d'année (312,58 € ramenés à 24,54 € étant les seuls intérêts dus) et les frais de défense.

4. Les jugements.

Le 17 avril 2008, le tribunal du travail ordonne la réouverture des débats afin que les parties s'expliquent sur la jonction des causes pour cause de litispendance et de connexité.

Le 16 décembre 2008, il constate la connexité et réserve à statuer dans l'attente du renvoi du dossier devant le tribunal de première instance.

Le 2 avril 2009, le tribunal de première instance renvoie la cause opposant l'appelant aux deuxième et troisième intimés devant le tribunal du travail.

Par le jugement dont appel du 15 novembre 2010, le tribunal du travail considère que l'appelant n'a pas remis une plainte antérieurement à son licenciement mais a fait part d'un projet de plainte laquelle ne sera déposée auprès du CESI que le 28 mars 2006. L'indemnité de protection n'est pas due.

Il estime que les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont établis et justifient celui-ci.

De ce fait, l'abus de droit n'est pas non plus établi.

Il ne retient pas de faute dans le comportement des administrateurs de l'A.B.S.L. et constate que la prime de fin d'année a été payée. Les dépens sont à charge de l'appelant et liquidés comme demandés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007.

5. L'appel.

L'appelant relève appel au motif que les faits qui lui sont reprochés ne sont pas avérés et ne constituent pas un motif grave de rupture, qu'une plainte motivée a bien été déposée entre les mains du 2^e intimé, personne de confiance, en telle sorte que l'indemnité de protection est due, qu'à titre subsidiaire, le licenciement est abusif en l'absence de fautes réelles alors que les circonstances démontrent une machination dirigée contre lui, que les deux administrateurs intimés ont commis des fautes engageant leur responsabilité et que les intérêts de retard sont dus sur la prime de fin d'année payée tardivement.

6. Fondement.

6.1. La rupture pour motif grave : la réalité et la gravité des motifs.

Le texte.

Selon l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus

aux alinéas 3 et 4 ».

Son interprétation.

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant « *toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

« Le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave »¹.

« Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué »².

Quant aux faits susceptibles d'être retenus comme fautes, il est de jurisprudence constante, et parfaitement conforme à la notion de gravité requise, que de simples négligences, voire une certaine incomptérence ne peuvent justifier un licenciement pour motif grave³ tandis qu'au contraire, constituent un motif grave des manquements qui traduisent une désinvolture délibérée⁴ ou un manque de conscience professionnelle flagrant attendu d'une personne exerçant des fonctions à responsabilité⁵, qui révèlent des précédents manquements dissimulés⁶ ou encore qui sont le reflet d'une insubordination manifeste pour autant que l'ordre donné soit légitime et émane d'une personne habilitée à le donner⁷.

Si le travailleur conserve une certaine liberté d'expression⁸, celle-ci comporte des limites. Une critique justifiée peut être admise. Ce qui ne peut l'être, c'est une critique, interne à l'entreprise ou externe,

¹ Cass., 28 octobre 1987, *Bull.*, 1988, p. 238.

² Cass., 28 octobre 1987, o.c.; Cass., 21 mai 1990, *Chron D.S.*, 1991, p. 11; *J.T.T.*, 1990, p. 435 et obs.; *Bull.*, 1990, p. 107 et *R.D.S.*, 1990, p. 293.

³ En ce sens notamment, Cour trav. Liège, sect. Neufchâteau, 10^e ch., 25 avril 1984, R.G. n°1374/82 ; Cour trav. Liège, 5^e ch., 8 janvier 1982, R.G. n° 8293/81 ; Cour trav. Bruxelles, 2 décembre 1980, *Bull. F.E.B.*, 1982, p. 752.

⁴ Cour trav. Bruxelles, 26 février 1985, *J.T.T.*, 1985, p. 473 ; Cour trav. Liège, 15 mai 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 136 ; Cour trav. Liège, 8^e ch., 20 janvier 2000, R.G. n°27.644.

⁵ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 27 novembre 2001, R.G. n°6.766/2000 ; Cour trav. Bruxelles, 25 janvier 2002, *Bull. F.E.B.*, 11/2002 et Cour trav. Liège, sect. Namur, 20 mars 2008, *Chron.D.S.*, 2009, p.43.

⁶ Cour trav. Liège, 27 janvier 1992, *J.T.T.*, 1993, p.52.

⁷ Cf. M. JAMOULLE et F. JADOT, « Licenciement et démission pour motif grave », p.126 et s. ; R. MANETTE et P. DELOOZ, « Le congé pour motif grave », Chroniques de droit à l'usage du Palais, t.2, « Le contrat de travail, formation, exécution, dissolution », p. 135 et sv. ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 14^e ch., 22 mai 1997, R.G. n°5465/96.

⁸ Voir P. HUMBLET, « De la liberté d'expression des travailleurs salariés », *Chron.D.S.*, 2003, p.157.

offensante ou calomnieuse⁹. La décision de mettre fin au contrat doit cependant être proportionnée aux faits reprochés¹⁰.

Une attitude inadmissible peut être excusée partiellement par l'état de santé. Il convient d'opérer à cet égard une distinction selon que l'employeur est ou non au courant de l'état de santé déficient¹¹. C'est ainsi qu'il a été jugé que des faits graves peuvent ne pas donner lieu à un licenciement pour motif grave lorsque l'employeur n'ignore pas un état dépressif et n'a pas pris des mesures adéquates¹².

Il a été jugé que « En proférant des injures aussi blessantes, même si elles n'ont pas été entendues par des clients ou l'ont été à son insu, l'employée a rendu la poursuite du contrat impossible sans justifier de circonstances rendant excusables son comportement. Il est indifférent à ce sujet qu'il y ait eu ou non des antécédents et que le travail se soit déroulé jusqu'alors à la plus grande satisfaction de la clientèle comme l'attestent les nombreuses déclarations produites par l'employée à son dossier. La société ne pouvait, face à de tels propos outranciers, que licencier immédiatement l'employée dès lors que l'état d'épuisement invoqué n'était pas connu »¹³.

Par contre, des injures ou un emportement peuvent être excusés lorsqu'ils ont été provoqués par l'attitude même de l'employeur qui a manifesté un manque d'égards envers un employé qui revenait au travail après une longue période d'incapacité¹⁴.

Son application en l'espèce.

La lettre notifiant le renvoi de l'appelant pour motif grave contient divers reproches : d'une part, « l'ambiance de pression et de représailles » et un « refus d'entendre plus amplement les récriminations et critiques », et, d'autre part, un « refus de s'exprimer » pour donner aux représentants du Conseil d'administration sa version des faits « en imposant d'entrée de jeu d'acter ses exigences », une « attitude agressive et menaçante, cynique et arrogante à l'encontre des trois administrateurs présents », un « chantage au harcèlement » en remettant au 2^e intimé, en sa qualité de personne de confiance, une lettre de plainte qu'il demande toutefois de ne pas instruire si on lui promettait de le soutenir contre l'équipe des formateurs (il demande notamment de « licencier sur-le-champ quatre membres de l'équipe, trois formateurs et la secrétaire ») et la remise d'un PV de la réunion préparé par ses soins avant celle-ci par lequel il tente d'imposer une présentation des faits contraires aux

⁹ Même auteur, n°3.2.1., p.160. Egalement Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 16 décembre 2008, R.G. n°8.553/08.

¹⁰ Cour europ. D.H., 29 février 2000, *Chron.D.S.*, 2003, p.206 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 24 octobre 2006, R.G. n°7.747/04.

¹¹ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 8 mars 2007, R.G. n°7.934/2005.

¹² Cour trav. Liège, 9 mars 1994, *Chron.D.S.*, 1994, p.361 et *Rev.rég.dr.*, 1994, p.588 ; Cour trav. Bruxelles, 24 avril 2006, *Orient.*, 2006, n°8, p.27.

¹³ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 8 mars 2007, R.G. n°7.934/2005.

¹⁴ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 17 avril 2001, R.G. n°6.722/2000.

récriminations formulées par l'équipe du centre, document qu'il a essayé de « contraindre les administrateurs à signer sous la menace à nouveau d'introduire la plainte », ce que les membres présents ont considérés comme une forme de « chantage ».

Les premiers faits sont vagues et en outre ne peuvent justifier, à les supposer établis, un licenciement pour motif grave. La Cour ne s'y attarde donc pas.

Les seconds reviennent à reprocher à l'appelant son attitude à l'occasion de son audition par quelques membres du Conseil d'administration. C'est son comportement qui a entraîné la décision de rompre le contrat parce que le lien de confiance aurait disparu.

L'attitude de l'appelant lors de cette audition a été ambiguë. D'une part, il entend déposer une plainte auprès de la personne qu'il considère comme étant la personne de confiance : il ne fait là qu'exercer un droit, même si la plainte n'est pas remise à la personne compétente pour la recevoir, et non un chantage. Mais d'autre part, il demande des mesures allant jusqu'au licenciement de ceux et celles qu'il considère comme ses harceleurs et présente un procès-verbal de la réunion rédigé préalablement par ses soins dans lequel il s'engage à suspendre sa plainte (qu'il avait donc bien décidé de déposer en toute hypothèse le 24 mars entre les mains de l'administrateur) et si le Conseil d'administration du 4 avril entérine la proposition de conciliation (qui envisage des sanctions à l'égard des formateurs récalcitrants), à la retirer purement et simplement.

S'il est vrai que la proposition de procès-verbal de la réunion ne mentionne pas le licenciement des harceleurs mais des sanctions à leur égard si pour la fin du mois d'avril, « un certain mieux n'est pas intervenu », il n'empêche que très clairement l'appelant avait dans ses courriers des 18 et 19 mars adressés aux membres du Conseil d'administration suggéré le licenciement de « certains formateurs » dont il prétend à présent, non sans se contredire par rapport aux termes clairs figurant dans ses courriers susvisés, qu'il s'agissait seulement d'une option à envisager. Il est certain qu'il a suggéré cette mesure sévère à l'encontre de pas moins de 4 de ses collaborateurs.

Par ailleurs, il faut déposer une plainte ou ne pas la déposer mais le travailleur harcelé ne peut la déposer sous conditions laissées à sa libre appréciation.

L'appelant a donc, lors de cette réunion, donné à la 1^{ère} intimée une alternative qui n'en est pas une : ou elle le suit ce qui peut aller jusqu'au licenciement des harceleurs si la situation ne s'améliore pas à court terme, ou il dépose une plainte en harcèlement alors qu'il vient de la remettre en début de réunion tout en la maintenant en suspens. Cela implique donc qu'il entend être conforté dans son statut de directeur et voir les fauteurs de trouble être sanctionnés.

Cette attitude n'est pas digne d'un directeur. Elle entend forcer la main au conseil d'administration et à prendre position sur le harcèlement en faveur du directeur et contre les membres du personnel alors qu'à tout le moins, un malaise évident s'était manifesté depuis le début de l'année et alors que les quelques membres du Conseil d'administration qui ont procédé aux auditions non seulement de l'appelant mais aussi des autres membres du personnel tentaient précisément d'en comprendre les raisons. Il n'est pas admissible qu'un directeur, responsable de l'organisation interne et du personnel, pose, fût-il lui-même à juste titre ou non persuadé d'être harcelé, de telles conditions alors que le conseil d'administration est encore occupé à chercher une solution à la crise, comme il est de son devoir de le faire.

Le lien de confiance a disparu et ne permettait plus le maintien du directeur à son poste, fût-ce le temps de préster un préavis.

Ce premier chef de demande n'est pas fondé sans qu'il y ait lieu de s'attarder aux autres moyens invoqués.

6.2. La protection du plaignant en cas de harcèlement.

Le texte.

L'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996, relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur contrat, telle que modifiée par la loi du 11 juin 2002 mais avant sa modification par la loi du 10 janvier 2007, prévoit que le travailleur licencié ou dont les fonctions ont été unilatéralement modifiées alors que pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au sens de l'article 32*ter*, il a déposé une plainte motivée est en droit de percevoir une indemnité égale à six mois de rémunération à moins que l'employeur ne prouve que le licenciement ou la modification de fonction n'est pas une suite de la plainte mais est le fait de motifs étrangers à celle-ci.

Cet article était ainsi rédigé :

§ 1^{er}. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ou pour lequel ces fonctionnaires sont intervenus, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre, ne peut pas mettre fin à la relation de travail, ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

§ 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après

l'intentement d'une action en justice 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 les faits qui ont motivé la plainte.

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 [...].

§ 4. A défaut de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, suivant la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur payera au travailleur, une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte visée au § 3, alinéa 1^{er} :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

2° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er} qui dans le chef du travailleur constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme ;

3° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1^{er}.

[...] ».

Son interprétation.

Il appartient à l'employeur d'établir que la rupture du contrat n'est pas liée à la plainte déposée par le plaignant. La protection mise en œuvre par la loi joue indépendamment du juste fondement de la plainte¹⁵, à condition néanmoins qu'elle ne soit pas manifestement abusive¹⁶, dès lors qu'une plainte motivée est déposée¹⁷.

¹⁵ Cour trav. Mons, 24 août 2006, *J.L.M.B.*, 2008, p.398, note J.C. et Cour trav. Liège, 15e ch., 23 avril 2009, *J.T.T.*, 2009, p.266.

¹⁶ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 14 décembre 2006, R.G. n°7.812/05.

¹⁷ Cour trav. Liège, 15^e ch., 4 mai 2006, R.G. n°33.153/05, site juridat ; trib. trav. Courtrai, 22 décembre 2004, *Chron.D.S.*, 2005, p.485 ; Trib. trav. Bruxelles, 28 septembre 2004, *Chron.D.S.*,

La protection se prolonge pendant une période d'un an suivant le dépôt de la plainte ou, en cas de licenciement intervenu après l'intentement d'une action en justice, pendant trois mois suivants la date à laquelle la décision judiciaire devient définitive.

Hormis les hypothèses prévues au §5 de l'article 32*tredecies*, la demande de réintégration est nécessaire pour ouvrir le droit à l'indemnité de protection.

La protection légale ne peut intervenir si le licenciement est survenu avant que l'employeur soit informé de la plainte¹⁸ même si la protection joue dès le dépôt de la plainte¹⁹. Il ne suffit pas que l'employeur ait décidé de licencier mais qu'il ait procédé aux formalités de notification et ait ainsi matérialisé son intention de licencier. Dans cette éventualité, la condition légale qui consiste à lier la protection contre le licenciement au dépôt de la plainte n'est pas remplie.

Jugé que lorsque le motif précis invoqué pour procéder au licenciement consiste en l'absence de prestations de travail et que cette absence de prestations est au cœur même de l'objet de la plainte en ce que le travailleur y prétend qu'une option de l'employeur, participant au processus de harcèlement dont il se plaignait, consistait précisément à le laisser sans travail, le motif invoqué n'est pas étranger à la plainte²⁰.

Le licenciement est étranger à la plainte s'il est postérieur à celle-ci mais qu'il est justifié par l'existence de motifs suffisants comme par exemple par les perturbations causées à l'organisation des services par les absences répétées et le refus de se soumettre au contrôle médical²¹. En ce cas, l'employeur apporte la preuve contraire qui lui incombe.

Dès lors, si l'employeur décide de licencier un travailleur pour un motif qu'il estime suffisant et si le travailleur, mis ou non au courant de cette décision, dépose plainte avant que l'employeur matérialise sa décision, la plainte ouvre le droit à la protection puisqu'elle a été déposée avant le licenciement. La charge de prouver le motif étranger repose alors sur l'employeur. Si celui-ci peut apporter la preuve que la décision avait été prise avant le dépôt de la plainte, l'absence de lien entre celle-ci et le licenciement sera établi.

En cas de pluralité de motifs invoqués dont un est lié à la plainte, la charge de la preuve qui repose sur l'employeur est rendue plus

2005, p.479. La plainte doit être suffisamment précise : cf. Cour trav. Mons, 8^e ch., 11 mai 2011, R.G. n°2010/AM/183.

¹⁸ Cour trav. Bruxelles, 29 novembre 2006, *Chron.D.S.*, 2008, p.760 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 21 septembre 2010, R.G. n°2008-AN-8558.

¹⁹ Cour trav. Mons, 24 août 2006, *J.L.M.B.*, 2008, p.398, note J.C.

²⁰ Cour trav. Mons, 3^e ch., 16 mars 2010, R.G. n°2008/AM/21121.

²¹ Cour trav. Mons, 21 décembre 2007, *Chron.D.S.*, 2008, p.739.

ardue car il suffit que le licenciement soit pour partie lié à la plainte pour ouvrir le droit à la protection²².

L'indemnité n'est cependant due en cas de licenciement pour motif grave *qu'à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1^{er}*. Il faut donc non seulement que le licenciement soit fondé sur la plainte mais encore qu'il soit non fondé.

Son application en l'espèce.

Dès lors que la Cour confirme le bien-fondé du licenciement pour motif grave, l'indemnité de protection n'est pas due puisque les conditions de son octroi dont question au §5, 3^o de l'article 32*tredecies* ne sont pas réunies.

Cette demande n'est dès lors pas fondée sans qu'il y ait lieu d'examiner si une plainte dûment motivée a ou non été valablement déposée entre les mains de l'administrateur le 24 mars 2006.

6.3. L'abus de droit de licenciement.

Cette demande a été introduite par l'appelant à titre subsidiaire dans l'hypothèse où il ne serait pas fait droit à la demande visant à l'indemnité de protection.

En droit.

Si l'ouvrier peut en cas de licenciement se prévaloir d'une présomption du caractère abusif de celui-ci et voit en outre la hauteur de son dommage être fixée forfaitairement, l'employé, par contre, doit non seulement établir l'existence d'une faute dans le chef de son employeur mais également un dommage spécifique²³ et un lien de causalité entre la faute et le dommage.

L'indemnité compensatoire de préavis couvre de manière forfaitaire l'intégralité du dommage matériel et moral qui découle de la rupture irrégulière²⁴.

« L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne saurait se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire des motifs inexistant, mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qu'est la rupture est concrètement

²² P. BRASSEUR, « Bien-être au travail – La lutte contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », *Guide social permanent*, Partie III, Livre V, Titre II, Chap.IV, sous n°4750 et J.-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR, *Le Bien-être psychosocial au travail: harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits*, Etudes prat. dr. soc., Kluwer, 2009, p.293, n°532.

²³ Cf. Cass., 19 février 1975, *Pas.*, I, p. 622.

²⁴ Cass. 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p.410, obs. Cl. WANTIEZ, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – La portée de l'interruption de la prescription ».

constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs génératrice dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire »²⁵.

« Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué »²⁶ mais « des circonstances dans lesquelles il intervient »²⁷.

Deux auteurs²⁸ ont catalogué 8 critères : l'intention de nuire, la légèreté blâmable, le détournement du droit de licencier de sa finalité économique et sociale, l'absence de motif légitime de congé, l'exercice anormal du droit de licencier, les mesures de représailles de l'employeur, les circonstances qui entourent le licenciement et l'absence de proportionnalité. « Dans la construction de la théorie de l'abus de droit sur la base du critère de proportionnalité, ce n'est plus l'intention de nuire qui est constitutive d'abus ; ce n'est plus le dépassement [manifeste²⁹] de l'usage du droit qui est sanctionné mais c'est la disproportion entre l'avantage de l'un et le préjudice de l'autre »³⁰.

L'exercice du droit de rupture peut être constitutif d'abus s'il dépasse les limites de l'exercice normal que doit en faire un employeur normalement prudent et diligent³¹.

Il est de jurisprudence constante que l'employeur est seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci³².

Ce n'est pas parce que le motif grave n'est pas retenu qu'automatiquement, le licenciement revêt un caractère abusif³³. Ce n'est

²⁵ Cour trav. Mons, 3^e ch., 10 septembre 1992, R.G. n°8317 et 21 avril 1994, *J.L.M.B.*, 1994, p. 1409.

²⁶ Cour trav. Bruxelles, 21 avril 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 82.

²⁷ Cour trav. Liège, 4^e ch., 3 novembre 1994, R.G. n°21.484.

²⁸ V. VANNES et L DEAR, *La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications*, Bruylants, 2011, p.431, n°463.

²⁹ L'exercice du droit doit être raisonnable et non plus manifestement raisonnable : V. VANNES et L DEAR, *La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications*, p.22, n°11 ainsi que pp.41 et s., n°23 à 27.

³⁰ V. VANNES et L DEAR, *La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications*, p.62, n°41.

³¹ Cf. Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p.155 et *Chron.D.S.*, 2007, p.39.

³² Cour trav. Liège, 19 novembre 1996, *Chron.D.S.*, 1998, p. 67 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 12^e ch., 19 avril 1999, R.G. n°5498 ; Cour trav. Mons, 23 décembre 1994, *J.L.M.B.*, 1996, p. 1422 et *J.T.T.*, 1995, p. 141.

³³ Cour trav. Liège, 17 mai 2006, *J.T.T.*, 2006, p.347 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 28 mars 2002, R.G. n°6902/01 et Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 24 juin 2008, R.G. n°8474/07.

que si le motif invoqué n'est étayé par aucun élément de preuve³⁴ ou s'il est complètement dépourvu de pertinence que le licenciement peut dans les circonstances du cas d'espèce être considéré comme étant abusif.

Le licenciement intervenu pour un motif grave établi peut néanmoins engager la responsabilité de l'employeur lorsque les circonstances sont inutilement préjudiciables à l'employé. Ainsi, il est inadmissible de commettre des voies de fait à l'occasion d'un licenciement³⁵.

En l'espèce.

Dès lors que le licenciement est justifié par le comportement de l'appelant lors de son audition et que les circonstances dans lesquelles le congé a été donné ne sont pas constitutives de faute, il ne peut être considéré comme ayant un caractère abusif.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

6.4. Les intérêts sur la prime de fin d'année.

L'article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs prévoit que celle-ci porte intérêts de plein droit.

Or, la prime de fin d'année due *prorata temporis* à la date du congé n'a été versée à l'appelant que le 7 mai 2007. Les intérêts sont donc dus sur le brut depuis le 27 mars 2006 jusqu'au 6 mai 2007. La somme de 24,54 € réclamée par l'appelant est donc due.

6.5. La responsabilité personnelle des administrateurs.

La Cour n'aperçoit pas quelle faute peuvent avoir commis les deux administrateurs mis à la cause.

Ainsi que mentionné ci-dessus, ils n'ont qu'accompli leur mission, pris entre deux feux : le personnel et le directeur. La seule faute, à la supposer établie, serait, si la plainte déposée entre les mains de l'un d'entre eux avait été recevable (ce qui était l'objet de la suggestion de réouverture des débats de l'avis du ministère public), de ne pas l'avoir reçue officiellement.

Cependant, cette faute éventuelle est étrangère à la rupture et à ses conséquences, et plus encore au seul chef de demande déclaré fondé, à savoir la débition d'intérêts de retard sur la prime de fin d'année.

Il y a lieu de mettre les 2^e et 3^e intimés hors cause.

³⁴ Cour trav. Bruxelles, 21 septembre 2004, *Chron.D.S.*, 2006, p.82.

³⁵ Cf. Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 24 juin 2003, R.G. n°7.101/02 et Cour trav. Liège, 9 juin 2009, *J.T.T.*, 2009, p.366.

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu les pièces du dossier de la procédure et notamment le jugement contradictoirement rendu le 15 novembre 2010 par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Dinant (R.G. n°07/71.070/A et 09/377/A),

Vu l'appel formé par requête reçue au greffe de la Cour du travail le 11 janvier 2011 et régulièrement notifiée à la partie adverse le jour même,

Vu l'ordonnance rendue le 15 février 2011 sur la base de l'article 747 du Code judiciaire aménageant les délais pour conclure et fixant la date de plaidoiries au 4 octobre 2011,

Vu le dossier de l'auditorat du travail de Dinant reçu au greffe le 20 janvier 2011,

Vu les conclusions principales et de synthèse de l'appelant reçues au greffe respectivement les 13 mai et 8 juillet 2011,

Vu les conclusions principales et de synthèse déposées par les intimés reçues au greffe respectivement les 1^{er} avril, 16 juin et 30 août (et 1^{er} septembre) 2011,

Vu les dossiers déposés par les parties à l'audience du 4 octobre 2011 à laquelle elles ont été entendues en l'exposé de leurs moyens,

Vu l'avis écrit déposé par le ministère public en date du 18 octobre 2011, avis notifié aux parties le jour même,

Vu les conclusions en réplique de la partie appelante reçues au greffe le 2 novembre 2011 et le 4 novembre 2011. Celles des parties intimées, reçues au greffe le 7 novembre 2011 et les observations complémentaires de l'appelant, reçues le 8 novembre 2011.

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,

vu l'avis écrit de Madame Germaine LIGOT, Substitut général, avis déposé au dossier de procédure en date du 18 octobre 2011,

reçoit l'appel,

le déclare très partiellement fondé,

confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, en ce compris quant aux dépens, sous l'émendation que les intérêts de retard sont dus sur la prime de fin d'année,

condamne de ce chef la 1^{ère} intimée à verser à l'appelant la somme de 24,54 €,

dit la demande non fondée sur le surplus,

dit l'action dirigée contre les 2^e et 3^e intimés non fondée,

liquide les indemnités de procédure revenant en appel aux intimés à 364,65 € comme demandé,

condamne l'appelant, qui succombe pour la quasi-intégralité de ses demandes, aux dépens d'appel liquidés jusqu'ores à 364,65 € en ce qui concerne les intimés.

Ainsi arrêté par

M. Michel DUMONT, Président,

M. Gilbert PIERRARD, Conseiller social au titre d'employeur,

Mme Ghislaine HENNEUSE, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont assisté aux débats de la cause,

assistés lors de la signature de M. Frédéric ALEXIS, Greffier,

qui signent ci-dessous

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé par anticipation en langue française, à l'audience publique de la **TREIZIEME CHAMBRE** de la **COUR DU TRAVAIL DE LIEGE**, section de Namur, au palais de justice de NAMUR, Place du Palais de Justice, 5, le **VINGT-DEUX NOVEMBRE DEUX MILLE ONZE** par le Président et le Greffier.

Le Greffier

Le Président

M. Frédéric ALEXIS

M. Michel DUMONT