



N°2012/
2^{ème} Chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 DECEMBRE 2012.

R.G. 2011/AM/397

Contrat de travail d'employé.
Licenciement pour motif grave.
Vérification du respect par l'employeur du délai légal de 3 jours.
Vérification de l'envoi de la lettre de rupture par voie recommandée.
Réouverture des débats.

Article 578, 1° du Code judiciaire

Arrêt contradictoire, ordonnant une réouverture des débats.

EN CAUSE DE :

Monsieur L.S., domicilié à ...

Partie appelante, comparaisant par son conseil
maître MENNA, avocate à Mont-Sainte-
Aldegonde,

CONTRE :

Monsieur A.M., domicilié à

Partie intimée, comparaisant par son conseil
maître HAENECOUR, avocat à Le Roeulx.

R.G. 2011/AM/397

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 9/9/2011 par le Tribunal du travail de Mons, section de La Louvière, appel formé par requête déposée au greffe le 25/10/2011 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise sur pied de l'article 747, §1^{er} du Code judiciaire le 14/11/2011 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Monsieur L.S., ses conclusions d'appel reçues par fax au greffe le 13/02/2012 ;

Vu, pour Monsieur A.M., ses ultimes conclusions de synthèse reçues au greffe le 26/06/2012 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 15/11/2012 ;

Vu les dossiers des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL

Par requête d'appel déposée au greffe le 25/10/2011, Monsieur L.S. a interjeté appel d'un jugement contradictoire prononcé le 9/9/2011 par la Tribunal du travail de Mons, section de La Louvière.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, est recevable.

FONDEMENT

1. Les faits de la cause.

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur L.S., né le ... 1969, est entré au service de Monsieur A.M., en qualité d'ouvrier mécanicien et ce dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier conclu à durée indéterminée le 7/10/2009.

Monsieur A.M. exploite avec son épouse et leur fils un atelier de carrosserie à Soignies.

R.G. 2011/AM/397

Monsieur L.S. a été reconnu en état d'incapacité de travail à partir du 01/02/2010.

Par courrier du 16/03/2010, l'organisation syndicale de Monsieur L.S. a mis Monsieur A.M. en demeure de régulariser sa situation salariale au regard des problèmes suivants :

- a) non-paiement des éco-chèques ;
- b) non-paiement des frais de déplacement ;
- c) non-paiement des journées prestées des 21 et 22/12/2009 ;
- d) non-paiement du salaire correspondant à la catégorie barémique E ;

Par courrier en réponse daté du 29/03/2010, Monsieur A.M. contesta les revendications de Monsieur L.S. et avisa son organisation syndicale : *« qu'il venait d'apprendre que leur affilié avait fait l'objet d'un constat d'huissier de justice constatant qu'il exerçait une activité de mécanicien pendant son incapacité de travail de telle sorte qu'il fut licencié ce jour pour motif grave ».*

En effet, Monsieur A.M. souligne qu'ayant eu vent de l'exercice par Monsieur L.S. d'une activité concurrente pendant son incapacité de travail, il a mandaté un détective privé aux fins d'exercer une surveillance du domicile de Monsieur L.S. et ce du 23/03/2010 au 26/03/2010, ce qui a permis de constater, selon Monsieur A.M., que *« Monsieur L.S. travaillait sur différents véhicules automobiles de manière régulière et quotidienne ».*

Un procès-verbal de constat dressé par l'huissier de justice CONOTTE le 26/03/2010 non signé par celui-ci fait, également, état de l'exercice par Monsieur L.S. d'une activité de mécanicien automobile pour son propre compte alors qu'il était en état d'incapacité de travail.

Monsieur A.M. signifia à Monsieur L.S. son congé pour motif grave aux termes d'un courrier daté du 29/03/2010 libellé comme suit :

Monsieur,

Par la présente, nous vous notifions votre licenciement avec effet immédiat et ce pour les motifs graves détaillés ci-après :

Vous êtes en incapacité de travail à notre service comme ouvrier mécanicien et ce depuis le 1^{er} février écoulé.

Vous ne nous avez d'ailleurs jamais prévenu ni de votre incapacité de travail, ni des prolongements de celle-ci, et ce en vous contentant de produire des certificats médicaux.

Comme vous vantiez régulièrement être fatigué au travail chez nous à cause d'autres activités que vous indiquiez exercer après vos heures chez nous, nous avons mandaté le détective C.....

Ce vendredi 26 mars 2010, Monsieur C... nous a fait part de ce que son équipe avait constaté à plusieurs reprises ces derniers jours qu'en pleine journée que vous faisiez des courses pour aller chercher des pièces mécaniques chez des professionnels garagistes (par exemple au garage MOSSEMANS sis dans le zoning industriel de Cuesmes) et que vous exécutiez des prestations de mécanicien sur plusieurs véhicules ne vous appartenant pas.

Nous avons également appris ce vendredi 26 mars par le détective C. qu'un huissier de justice, Maître CONOTTE, avait dressé un procès-verbal constatant ce vendredi 26 mars 2010 que vous étiez occupé à travailler comme ouvrier mécanicien sur un véhicule ne vous appartenant pas.

Avant que l'huissier de justice ne décline son identité, vous l'avez confondu avec un médecin contrôleur de mutuelle ...

Nous considérons que vous avez ainsi adopté un comportement fautif grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de nos relations de contrat de travail.

Vous ne faites, dès lors, plus partie de notre personnel ce jour.

Nous faisons établir par notre secrétariat social votre décompte de sortie ainsi que vos documents sociaux.

Veillez agréer (...)

(sé) Meur A.M. »

Par courrier recommandé posté le 7/5/2010 et adressé à Monsieur A.M., l'organisation syndicale de Monsieur L.S. contesta la mesure de licenciement pour motif grave signifiée à son affilié.

Le conseil de Monsieur A.M. réagit par courrier du 14/05/2010 en déclarant que « sa cliente maintenait le licenciement pour motifs graves de Monsieur L.S. », situation qui contraignit ce dernier à assigner en justice son ex-employeur.

2. Rétroactes de la procédure.

Par citation signifiée le 3/9/2010, Monsieur L.S. a assigné Monsieur A.M. devant le Tribunal du travail de Mons, section de La Louvière aux fins de l'entendre condamner à lui verser les sommes suivantes :

- 1.827,92€ bruts à titre d'indemnité de rupture ;
- 125€ à titre d'éco-chèques ;
- 182,79€ bruts à titre de rémunération pour les 21 et 22 décembre ;
- 10.967,52€ nets sous déduction du précompte professionnel à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Par conclusions reçues au greffe du Tribunal du travail de Mons, section de La Louvière, Monsieur L.S. a, également, sollicité la condamnation de Monsieur A.M. à la somme de 2.000€ à titre de dommage moral pour « violation de sa vie privée ».

Il postulait également la condamnation de Monsieur A.M. aux intérêts légaux et judiciaires sur ces montants à dater de leur exigibilité ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience de plaidoiries tenue devant le Tribunal du travail, le conseil de Monsieur L.S. a déclaré que le chef de demande relatif aux éco-chèques était devenu sans objet.

Par jugement prononcé le 9/9/2011, le Tribunal du travail de Mons, section de La Louvière, a débouté Monsieur L.S. de toutes ses prétentions.

La motivation adoptée par le premier juge peut être résumée comme suit :

- il ne s'impose pas d'écarter le rapport du détective privé lequel était détenteur de l'autorisation ministérielle requise par l'article 2 de la loi du 19/07/1991 ;
- les photos prises par le détective n'ont pas pu mettre en péril le principe déduit du respect de la vie privée dès lors qu'elles ont été prises sur le voie publique ;
- Monsieur L.S. a exercé au cours d'une période d'incapacité de travail et, en tout cas du 24 au 27/03/2010, des tâches similaires à celles convenues dans un contrat de travail ;
- Cette activité exercée pendant une période d'incapacité de travail constitue une faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 car elle est révélatrice de la fausseté de l'incapacité invoquée et pouvait, en outre, retarder l'échéance de sa guérison dans la mesure où le certificat médical produit fait état de douleurs lombaires : Monsieur L.S. ne pouvait dès lors ignorer que l'activité exercée (notamment celle consistant à travailler sous un véhicule allongé sur le dos) était susceptible d'aggraver sa pathologie lombaire ;
- Monsieur L.S. a la charge de prouver les éléments de son droit à la rémunération pour les journées des 21 et 22 décembre 2010 ce qu'il reste en défaut de faire ;
- Le licenciement de Monsieur L.S. est fondé sur son comportement de sorte qu'il n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3/7/1978 ;
- La demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licenciement n'est pas davantage fondée dans la mesure où il n'est pas établi qu'il aurait été licencié en représailles aux revendications formulées par son organisation syndicale.

Monsieur L.S. interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

Monsieur L.S. fait grief au premier juge de n'avoir pas écarté des débats le rapport du détective privé dès lors que ce dernier a surveillé et suivi sa famille pendant plusieurs jours, situation constitutive d'une violation flagrante du droit au respect de sa vie familiale et privée.

Selon Monsieur L.S., ce moyen de preuve revêt un caractère illicite et ne peut être utilisé pour justifier son licenciement pour motif grave.

R.G. 2011/AM/397

En tout état de cause, observe Monsieur L.S., ni le rapport dressé par le détective privé ni le constat de l'huissier de justice ne permettent de constater l'exercice par ses soins d'une activité concurrente ou l'exercice d'une activité régulière au quotidien de mécanicien sur des véhicules ne lui appartenant pas : en effet, précise Monsieur L.S., seules les constatations opérées le 26/03/2010 ont permis de révéler qu'il travaillait sur un véhicule étranger à sa flotte, soit une POLO d'une voisine venue le trouver alors qu'elle « était en panne de klaxon »

Monsieur L.S. reconnaît, également, avoir expliqué le 24/03/2010 à une dame l'utilisation d'un GPS.

Ainsi, fait valoir Monsieur L.S., les tâches limitées qu'il a effectuées pendant son incapacité n'étaient pas révélatrices de la fausseté de son incapacité de travail et n'étaient pas susceptibles de retarder sa guérison dans la mesure où il souffrait d'une dépression, « affection ne l'empêchant pas d'examiner la mécanique d'une voiture ».

Monsieur L.S. indique, par ailleurs, qu'il a toujours veillé à adresser à son ex-employeur les certificats médicaux justifiant son état d'incapacité de travail et à le prévenir au préalable par téléphone.

D'autre part, Monsieur L.S. réclame la rémunération relative aux journées des 21 et 22 décembre 2009 qui ne lui a pas été versée et soutient que Monsieur A.M. ne démontre pas que son licenciement est fondé sur son aptitude, son comportement ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise de telle sorte qu'il est en droit de bénéficier de la présomption de licenciement abusif édictée par l'article 63 de la loi du 3/7/1978.

En réalité, observe Monsieur L.S., il a été victime d'un licenciement à titre de représailles suite aux revendications formulées par son organisation syndicale aux termes d'un courrier adressé le 16/03/2010 à son ex-employeur.

Enfin, fait valoir Monsieur L.S., l'employeur a commis une faute dans l'exercice de son droit de rupture en recourant aux services d'un détective privé qui a procédé à une filature constitutive d'une violation de sa vie privée.

Monsieur L.S. réclame, à titre de dommage moral, la somme fixée ex-aequo et bono à 2.000€.

Il sollicite, en conclusion, la réformation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

POSITION DE MONSIEUR A.M.

Monsieur A.M. sollicite la confirmation du jugement dont appel.

R.G. 2011/AM/397

Il soutient que le rapport du détective privé C. ne doit pas être écarté dès lors qu'il ne viole pas la vie privée de Monsieur L.S. puisqu'il n'a fait que constater des faits se déroulant sur le voie publique.

Il échet, par ailleurs de relever, note Monsieur A.M. qu'indépendamment des constatations opérées par le détective C., l'huissier de justice CONOTTE a, également, pu relever que Monsieur L.S. a exercé une activité pendant son incapacité de travail ce que ce dernier ne conteste, du reste, pas puisqu'il se borne à tenter de la minimiser.

Il est, donc, incontestable, souligne Monsieur A.M., qu'alors qu'il était en période d'incapacité de travail, Monsieur L.S. a exécuté des prestations comparables à celles qu'il effectuait pour son compte, comportement constitutif de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3/7/1978.

Monsieur A.M. fait valoir, également, que Monsieur L.S. n'établit pas l'avoir averti de son incapacité de travail ayant débuté le 1/2/2010 et ne l'a pas davantage informé des prolongations de son incapacité.

Il s'agit, selon Monsieur A.M., de la seconde faute grave constitutive de motif grave reprochée à Monsieur L.S. telle que mentionnée aux termes de la lettre de rupture.

Il ne suffit, en effet, pas, observe Monsieur A.M., d'envoyer un certificat médical de déclaration ou de prolongation d'incapacité de travail : encore faut-il que le travailleur prévienne immédiatement son employeur afin celui-ci puisse prendre des mesures pour s'organiser et assurer le bon fonctionnement du service.

Monsieur A.M. estime, dès lors, que le licenciement pour motif grave signifié à Monsieur L.S. est fondé.

D'autre part, Monsieur A.M. souligne qu'il appartient à Monsieur L.S. de prouver qu'il a effectivement travaillé les 21 et 22/12/2009 ce qu'il s'abstient de faire de telle sorte que sa déclaration ne présente aucun fondement.

Il en va de même, selon, Monsieur A.M., du chef de demande portant sur l'indemnité pour licenciement abusif dès lors que le licenciement présente un lien avec sa conduite.

Enfin, Monsieur A.M. conteste tout abus du droit de rupture au sens de l'article 1382 du Code civil.

DISCUSSION – EN DROIT :**I. Fondement de la requête d'appel.**

I. 1. Quant au fondement du licenciement pour motif grave signifié à Monsieur L.S..

I. 1. a) Quant à la précision des fautes graves constitutives de motif grave.

Pour rappel, la lettre de rupture pour motif grave notifiée à Monsieur L.S. est rédigée comme suit :

Monsieur,

Par la présente, nous vous notifions votre licenciement avec effet immédiat et ce pour les motifs graves détaillés ci-après :

Vous êtes en incapacité de travail à notre service comme ouvrier mécanicien et ce depuis le 1^{er} février écoulé.

Vous ne nous avez d'ailleurs jamais prévenu ni de votre incapacité de travail, ni des prolongements de celle-ci, et ce en vous contentant de produire des certificats médicaux.

Comme vous vantiez régulièrement être fatigué au travail chez nous à cause d'autres activités que vous indiquiez exercer après vos heures chez nous, nous avons mandaté le détective C..

Ce vendredi 26 mars 2010, Monsieur C. nous a fait part de ce que son équipe avait constaté à plusieurs reprises ces derniers jours qu'en pleine journée que vous faisiez des courses pour aller chercher des pièces mécaniques chez des professionnels garagistes (par exemple au garage MOSSEMANS sis dans le zoning industriel de Cuesmes) et que vous exécutiez des prestations de mécanicien sur plusieurs véhicules ne vous appartenant pas.

Nous avons également appris ce vendredi 26 mars par le détective C. qu'un huissier de justice, Maître CONOTTE, avait dressé un procès-verbal constatant ce vendredi 26 mars 2010 que vous étiez occupé à travailler comme ouvrier mécanicien sur un véhicule ne vous appartenant pas.

Avant que l'huissier de justice ne décline son identité, vous l'avez confondu avec un médecin contrôleur de mutuelle ...

Nous considérons que vous avez ainsi adopté un comportement fautif grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de nos relations de contrat de travail.

Vous ne faites, dès lors, plus partie de notre personnel ce jour.

Nous faisons établir par notre secrétariat social votre décompte de sortie ainsi que vos documents sociaux.

Veillez agréer (...)

(sé) Meur A.M. »

De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, Larcier, 2005, § 84).

La notification du motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi, au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave (C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 12.01.2005, *Chr. D. S.*, 2005, p.214, §7 (souligné par nous). Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 13.03.2003, R.G. 6.932/01, www.juridat.be; C. trav. Liège (section de Namur, 3^e ch.), 21.05.2001, R.G. 28.039/99, www.juridat.be; C. trav. Mons (5^e ch.), 16.02.2001, R.G. 16.287, www.juridat.be ; C. trav. Mons (5^e ch.), 16.02.2001, R.G. 16.286, www.juridat.be ; C. trav. Mons (4^e ch.), 17.01.2001, R.G. 15.635, www.juridat.be ; Cass., 24.03.1980, *Pas.*, 1980, 1, p.900 ; Cass., 27.02.1978, *Pas.*, 1978, 1, p.737 ; Cass., 08.06.1977, *Pas.*, 1977, 1, p.1032 ; Cass., 02.06.1976, *Pas.*, 1976, I, p.1054 ; Cass., 16.12.1970, *Pas.*, 1971, p.369).

Toutefois, « l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...). D'autre part, l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé » (C. trav. Mons (2^e ch.), 04.09.2000, R.G. 14731, www.juridat.be (et les références citées). Dans le même sens : C. trav. Liège (5^{ème} ch.), 20.03.2006, R.G. 33.137-05, www.juridat.be, point 5.2.).

En effet, comme l'enseignant Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE « la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le « point de départ » de cette vérification » (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., § 101).

En l'espèce, la lettre de rupture pour motif grave permet assurément tant à Monsieur L.S. qu'à la Cour de céans d'appréhender adéquatement les deux fautes graves constitutives de motif grave invoquées par Monsieur A.M. à savoir :

- a) Monsieur L.S. s'est abstenu de prévenir son employeur de son incapacité de travail et des prolongations de celle-ci ;
- b) Monsieur L.S. a, à plusieurs reprises, effectué des courses en pleine journée pour acheter des pièces mécaniques chez des garagistes professionnels et a exécuté des prestations de mécanicien sur plusieurs véhicules ne lui appartenant pas.

Ces faits qui se sont produits pendant une période d'incapacité de travail ont été constatés par le détective privé C. et rapportés par ce dernier à Monsieur A.M. le vendredi 26/03/2010.

Les mêmes constatations ont été opérées le vendredi 26/03/2010 par l'huissier de justice CONOTTE et rapportées par le détective C. à Monsieur A.M..

Ce constat posé, il s'impose avant tout autre examen de vérifier si Monsieur A.M. a respecté le double délai légal de 3 jours.

I. 1. b) Quant au respect par Monsieur A.M. du double délai légal de trois jours.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978 dispose que « 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 3 jours ouvrables au moins ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise que « peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

Par application de l'article 35 alinéa 8 de la loi du 3/7/1978, il appartient toutefois à Monsieur A.M., auteur de la notification, de prouver qu'il a respecté le délai légal.

En l'espèce, le double délai est limité à un seul délai dès lors que la lettre de rupture contient, également, l'énonciation des fautes graves constitutives de motif grave.

En outre, la notification du motif grave se fait, à peine de nullité, par lettre recommandée (article 35, alinéa 5 de la loi du 3/7/1978). Il s'agit, par analogie avec ce que la Cour de Cassation a décidé s'agissant des alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 d'une disposition impérative : Cass., 22/5/2000, I, p. 943 et conclusions du Ministère public).

En l'espèce, en l'état actuel du débat judiciaire, Monsieur A.M. s'abstient de prouver avoir envoyé par recommandé la lettre de rupture datée du 29/03/2010.

Il ne prouve pas davantage à ce stade du débat judiciaire avoir respecté le délai légal de 3 jours imposé par l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3/7/1978 entre le connaissance suffisante et certaine des deux fautes graves constitutives de motif grave reprochées à Monsieur L.S. et la rupture du contrat de travail intervenue à une date indéterminée faute pour Monsieur A.M. de prouver avoir signifié le licenciement par voie recommandée (la voie recommandée imposée par le législateur sous peine de nullité affectant la notification des motifs graves permet justement de conférer date certaine à l'acte de licenciement).

Or, la Cour de Cassation a précisé que « cette disposition (l'article 35 alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978) était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...), le juge étant tenu d'examiner d'office l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties et ce même si le travailleur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps » (Cass., 22/05/2000, déjà cité).

Le respect du précepte légal requiert l'apport d'une preuve certaine que ne satisfait pas le constat d'une simple crédibilité.

A cet effet, Monsieur A.M. indique, aux termes de la lettre de rupture, avoir été avisé, le vendredi 26/03/2010, par le détective C. des constatations opérées de « visu » par ses soins alors que dans son rapport d'enquête dressé le 1/4/2010, le détective C. précise avoir informé Monsieur A.M. le 25/03/2010 du résultat de ses observations !

De même, Monsieur A.M. produit à l'appui de son dossier de pièces un procès-verbal de constat dressé par l'huissier de justice CONOTTE mais non revêtu de la signature de celui-ci !

En tout état de cause, Monsieur A.M. ne prouve en aucune façon la date à laquelle il a acquis une connaissance suffisante et certaine des deux fautes graves constitutives de motif grave reprochées à Monsieur L.S. : la connaissance du fait fautif doit être certaine et suffisante car c'est la connaissance effective et non la possibilité de connaître ce fait qui est prise en compte (Cass., 14/05/2001, Pas., I, p.848 ; Cass., 22/10/2001, Pas., I, p. 1676).

I. 1. c) Réouverture des débats.

Sur base des développements consignés aux chapitres I. 1. a) et I. 1. b), la Cour de céans se voit contrainte d'ordonner la réouverture des débats aux fins d'inviter Monsieur A.M. :

- 1) à prouver avoir adressé la lettre de congé pour motif grave par voie recommandée.
Si Monsieur A.M. ne peut satisfaire à cette exigence, il appartiendra aux parties de préciser les conséquences qui doivent en être déduites au regard du prescrit de l'article 35, alinéa 5, de la loi du 3/7/1978.
- 2) à prouver la date de connaissance suffisante et certaine des deux fautes graves constitutives de motifs graves reprochées à Monsieur L.S. ce qui conduit ce dernier à devoir prouver de manière plus générale le respect par ses soins du délai légal de 3 jours visé à l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3/7/1978.
- 3) à s'expliquer sur la force probante d'un procès-verbal de constat dressé par un huissier de justice non signé par ses soins.
- 4) à produire la convention écrite conclue avec le détective C. et à s'expliquer sur la licéité du rapport dressé par ce dernier sous l'angle de la loi du 8/12/1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

- 5) à s'expliquer, enfin, sur le respect par le détective C. de l'interdiction visée à l'article 7 de la loi du 19/07/1991, de récolter, d'utiliser et de mentionner dans son rapport des informations relatives à la santé des personnes qui font l'objet de ses activités (il est fait mention d'une personne munie d'un bandage à la main se glissant sous une voiture).

La cour de céans estime, également, utile d'inviter Monsieur L.S. à produire aux débats la copie du certificat médical adressé au médecin-conseil de son organisme-assureur aux fins de vérifier les motifs médicaux ayant présidé à la reconnaissance de son état d'incapacité de travail par sa mutuelle aux termes de la période de salaire garanti prise en charge par Monsieur A.M..

I. 2. Quant au fondement des autres chefs de demande.

Il s'impose de réserver à statuer quant à ce.

PAR CES MOTIFS,

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935, sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare la requête d'appel recevable :

Avant de statuer sur son fondement, ordonne la réouverture des débats aux fins précisées dans les motifs du présent arrêt ;

Dit qu'en application de l'article 775 du Code judiciaire, Monsieur A.M. communiquera ses observations au greffe pour le **18 février 2013** après les avoir transmises à Monsieur L.S., ce dernier étant invité à communiquer ses observations en réplique au greffe pour le **18 avril 2013** après les avoir transmises à Monsieur A.M., ce dernier disposera de la possibilité d'y répliquer en communiquant ses ultimes observations au greffe pour le **31 mai 2013** après les avoir transmises à Monsieur L.S..

Fixe la réouverture des débats à l'audience publique du **7 OCTOBRE 2013 de 9 heures 50' à 10 heures 30'** devant la deuxième chambre de la Cour du travail de Mons siégeant en la **salle G, « Cours de Justice », rue des Droits de l'Homme (anciennement Rue du Marché au Bétail) à 7000 MONS,**

Réserve également à statuer sur les chefs de demande qui ne font pas l'objet de la réouverture des débats ;

Réserve les dépens ;

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 17 décembre 2012 par le Président de la 2^{ème} Chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, Conseiller président la Chambre ;
Monsieur P. GERIN, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur G. POTIER, Conseiller social au titre de travailleur ouvrier,
Monsieur V. DI CARO, Greffier.

qui en ont préalablement signé la minute.