



|  |
|--|
| Chambre<br><b>3</b>                        |
| Numéro de rôle<br><b>2014/AM/431</b>       |
| <b>C. SOCIAL ASBL / C. S.</b>              |
| Numéro de répertoire<br><b>2016/</b>       |
| <b>Arrêt contradictoire,<br/>définitif</b> |

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
10 mai 2016**

Contrat de travail – Employé – Licenciement pour motif grave.  
Article 578 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

**L'ASBL C. SOCIAL**, dont le siège social est établi à .....

**Appelante au principal, intimée sur incident**, comparaisant par son conseil Maître Vangansberg, avocat à P..... ;

CONTRE :

**C. Sylvie**, domiciliée à .....

**M. Héloïse**, domiciliée à .....

**M. Geoffrey**, domicilié à .....

**M. Floria**, domiciliée à .....

Ayant repris l'instance en leur qualité d'héritiers de **M. Guy**, décédé le 19 février 2015,

**Intimés au principal, appelants sur incident**, représentés par leur conseil Maître Beuscart, avocat à Havinnes et comparaisant en personne en ce qui concerne M. Geoffrey M.GUY ;

\*\*\*\*\*

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

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la cour le 31 décembre 2014, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 26 septembre 2014 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Tournai ;
- l'ordonnance de mise en état judiciaire prise le 16 février 2015 en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 12 avril 2016 ;

Vu les dossiers des parties ;

### **FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE**

M. Guy M. a été occupé au service de l'ASBL C. SOCIAL en qualité de directeur pédagogique dans le cadre d'un contrat à durée déterminée du 26 juillet 2007 au 26 janvier 2008, ensuite dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. L'ASBL C. SOCIAL a pour objet social la prise en charge d'adultes handicapés légers, en ce compris l'accueil et l'hébergement. Dans le cadre de ses fonctions, M. Guy M. était notamment chargé du management de deux établissements, « Le Renouveau » situé à B..... et « Le Défi » situé à P.....

En date du 31 août 2008, le président du conseil d'administration de l'ASBL C. SOCIAL a remis à M. Guy M. une lettre lui notifiant son licenciement pour motif grave, que celui-ci a refusé de contresigner. Il a été prié de quitter l'établissement. Cette lettre était libellée en ces termes :

« (...)

*Nous vous signifions, par la présente, votre licenciement pour motif grave sans préavis ni indemnité à dater de ce jour.*

*Ce lundi 11 août 2008 nous avons en effet pris connaissance des faits suivants rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle.*

*Ce 11 août nous vous (avons) demandé de mettre fin au contrat de travail de Mme Ma..... chef de service de l'établissement, à cause de son incompétence professionnelle, ce que nous vous avons déjà stipulé à plusieurs reprises. Chose que vous avez acceptée et faite.*

*Suite à cette décision de notre part, vous avez organisé une réunion avec tout le personnel afin de nous faire changer d'avis et de réintégrer Me Ma..... à son poste. En tant que Directeur d'établissement il est de votre devoir de soutenir les décisions de votre Conseil d'Administration et de les appliquer.*

*Par soucis d'apaiser les esprits, le conseil d'administration est revenu dans l'établissement, constatant ainsi cette réunion à laquelle il n'était pas convié, et nous nous sommes intégrés à cette réunion.*

*Lors de celle-ci, nous avons eu la désagréable surprise de voir que le personnel convié était là pour trouver une solution par tous les moyens mis à leur disposition pour nous faire changer d'avis. Nous avons constaté que vous, notre Directeur Mr M.Guy n'êtes jamais intervenu dans la réunion afin de limiter l'ampleur des protestations, au contraire, alors que nous attendions de votre part un total soutien. Vous avez laissé le personnel parler au conseil d'administration sans aucune retenue.*

*Après cette réunion, nous avons eu ensemble une entrevue, où vous avez reconnu l'impolitesse, le manque d'encadrement et de maturité de l'équipe éducative. Dès lors votre incompétence professionnelle nous a semblé flagrante puisque vous reconnaissiez vous-même avoir une équipe défaillante sans jamais avoir pris position pour une amélioration de l'équipe.*

*Dès ce mardi 12, certains membres de l'équipe se sont mis en arrêt de maladie suivant vos conseils, en pensant faire une « mutinerie » dans l'établissement et ainsi fragiliser le fonctionnement de l'ASBL puisque le service proposé ne peut plus être suivi dans de bonnes conditions.*

*Vous mettez les personnes handicapées que nous accueillons en grave danger sachant pertinemment l'état psychologique dans lequel vous les mettez.*

*Vu le danger que vous représentez pour nos résidents nous avons estimé qu'il était de notre devoir de préserver nos pensionnaires et l'équipe éducative qui n'a pas suivi vos conseils.*

*Votre décompte final ainsi que tous les documents sociaux vous seront transmis dans les meilleurs délais ».*

M. Guy M. a protesté par un courrier du 16 août 2008 longuement circonstancié.

La lettre du 13 août 2008 lui a par la suite été adressée par pli recommandé qui lui a été présenté le 18 août.

M. Guy M. a soumis le litige au tribunal du travail de Tournai par citation du 27 mai 2009. La demande originaire avait pour objet d'entendre condamner l'ASBL C. SOCIAL au paiement des sommes suivantes :

- 17.615,48 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 346,51 € au titre de solde de pécule de vacances de sortie ;
- 2.258,88 € au titre de prime de fin d'année *prorata temporis* ;
- 5.000 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

ces sommes étant à majorer des intérêts judiciaires.

Par jugement prononcé le 10 décembre 2010, le premier juge, après avoir reçu la demande et considéré que le licenciement pour motif grave était régulier quant au délai et quant à la précision des motifs, a, avant de statuer au fond :

- ordonné la comparution personnelle des parties ;
- ordonné d'office une mesure d'enquête à charge de l'ASBL C. SOCIAL sur les faits suivants :
  - *le 11 août, le demandeur « a organisé » une réunion des membres du personnel du home « Le Défi » en vue de remettre en cause la décision prise par le Conseil d'administration de la défenderesse de licencier madame Ma..... ;*
  - *lors de cette réunion, Monsieur M.GUY n'est jamais intervenu afin de limiter l'ampleur des protestations du personnel mais a laissé le personnel s'exprimer sans aucune retenue alors que le Conseil d'administration attendait un soutien de sa part : à l'issue de cette réunion, Monsieur MA..... a reconnu « l'impolitesse, le manque d'encadrement et de maturité de l'équipe éducative » ;*
  - *dès le mardi 12 août 2008, certains membres de l'équipe éducative se sont mis en arrêt de maladie suivant les conseils du demandeur, en pensant faire « une mutinerie » dans l'établissement ; ce faisant, ils ont fragilisé le fonctionnement de l'ASBL puisque le service proposé ne pouvait plus être suivi dans de bonnes conditions.*

Il a été procédé à ces mesures d'instruction les 7 février et 9 mai 2011.

Par jugement prononcé le 26 septembre 2014, le premier juge, faisant droit partiellement à la demande a :

- dit pour droit que M. Guy M. n'avait commis aucune faute grave de nature à justifier son licenciement immédiat sans préavis ni indemnité ;
- condamné l'ASBL C. SOCIAL à lui payer une indemnité compensatoire de préavis, un solde de pécule de vacances de sortie et une prime de fin d'année

*prorata temporis* et avant de statuer sur les montants à allouer, ordonné la réouverture des débats afin de permettre aux parties de conclure et de s'expliquer sur la prime de fin d'année applicable au sein de la commission paritaire 319.02 et sur le décompte présenté par M. Guy M. ;

- dit non fondée la demande relative à des dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- réservé les dépens.

### **OBJET DES APPELS**

L'ASBL C. SOCIAL demande à la cour de réformer le jugement du 26 septembre 2014 et en conséquence de dire la demande originaire non fondée et de condamner les intimés aux frais et dépens des deux instances liquidés à la somme de 4.400 €. Elle demande par ailleurs « à titre subsidiaire » de déclarer irrecevables les attestations écrites complémentaires produites par le demandeur et en outre, de dire n'y avoir lieu à accorder la tenue de l'enquête complémentaire sollicitée par les intimés.

Les intimés demandent à la cour de déclarer l'appel non fondé et de condamner l'ASBL C. SOCIAL au paiement des sommes brutes de 17.164,92 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 149,69 € au titre de solde de pécule de vacances de sortie et 975,82 € au titre de prime de fin d'année *prorata temporis*, ces sommes étant à majorer des intérêts légaux et judiciaires à partir du 13 août 2008 jusqu'au complet paiement. Ils sollicitent également condamnation de l'ASBL C. SOCIAL aux frais et dépens des deux instances liquidés à la somme de 4.387,29 €.

Les intimés critiquent le motif décisoire par lequel le premier juge a considéré que la requête en vue de la tenue d'une enquête contraire n'avait pas été déposée dans le délai fixé par l'article 921, alinéa 3, du Code judiciaire et qu'en conséquence il y avait lieu d'écarter des débats les attestations écrites produites par M. Guy M. et de ne pas autoriser de nouvelles enquêtes. Les intimés forment appel incident à l'encontre de ces dispositions du jugement entrepris.

### **DECISION**

#### **Procédure**

Il y a lieu de donner acte aux intimés de leur reprise d'instance.

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

L'appel incident, introduit conformément aux articles 1054 et 1056 du Code judiciaire, est recevable.

### **Fondement**

#### **Appel incident**

1. Une copie certifiée conforme du procès-verbal de l'enquête directe a été notifiée à M. Guy M. le 18 mars 2011, conformément à l'article 951 du Code judiciaire. Le pli judiciaire a été remis à l'intéressé par les services de la poste le 21 mars 2011.

Par lettre datée du 18 avril 2011, reçue le 19 avril 2011, le conseil de M. Guy M. a adressé au greffe du tribunal du travail la liste des témoins à convoquer en vue de l'enquête contraire. Cette requête n'a eu aucune autre suite que la communication par le greffe, en date du 21 avril 2011, du montant de la provision à consigner en application de l'article 953 du Code judiciaire.

2. Le premier juge a considéré qu'il y avait lieu d'écarter des débats les attestations écrites produites par M. Guy M. et de ne pas autoriser de nouvelles enquêtes, au motif que « le procès-verbal d'enquête directe a été notifié le 18 mars 2011 tandis que la requête en tenue d'enquête contraire est entrée au greffe le 19 avril 2011 », de sorte que le délai prévu par l'article 951, alinéa 3, du Code judiciaire, n'avait pas été respecté.

3. Le délai prévu par l'article 921 du Code judiciaire est un délai d'ordre qui n'est sanctionné ni par la nullité, ni par la déchéance, ni par aucune autre sanction spécifique. Le non-respect des délais d'ordre doit en revanche entraîner une sanction en cas d'abus de procédure (en ce sens : cour d'appel Mons, 21 décembre 2009, J.L.M.B. 2010, p. 422 ; G. CLOSSET-MARCHAL, *Les délais d'ordre en droit judiciaire privé*, J.T. 2007, p. 865 et svtes).

4. A supposer même qu'il faille tenir compte, pour la prise de cours du délai de 30 jours, de la date de « l'envoi » du procès-verbal d'enquête (article 921) et non de date de réception par le destinataire, alors que l'article 951 prévoit que la copie du procès-verbal est « notifiée », il ne pourrait être déduit du dépassement d'un seul jour du délai impartit un abus de procédure justifiant au titre de sanction la perte du droit de tenir l'enquête contraire.

Les dispositions du jugement entreprises par l'appel incident doivent être réformées.

#### **Appel principal**

1. 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 grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ".

La définition légale permet de dégager trois éléments qui doivent être réunis pour qualifier la faute de motif grave : le motif grave ne peut résulter que d'un acte fautif – la faute commise doit être intrinsèquement grave – la gravité de la faute doit être telle qu'elle détruit le rapport de confiance et entraîne la rupture immédiate du contrat.

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, 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. L'alinéa 4 dispose que 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.

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, le juge appréciant souverainement tant la gravité de la(des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

L'article 35, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 précise que le motif grave, qui autorise chaque partie à rompre le contrat sans préavis ni indemnité, est « laissé à l'appréciation du juge », ce qui signifie que le motif grave n'existera, *in fine*, que s'il est reconnu comme tel par les juridictions sociales. Le juge apprécie en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre parties. Le contrôle exercé à cette fin par le juge est un contrôle de pleine juridiction. En d'autres termes, le juge substitue son appréciation à celle de l'employeur. Cette appréciation se fait *in concreto* en tenant compte de l'ensemble des circonstances qui sont de nature à attribuer ou non à un fait le caractère de motif grave.

2. En l'espèce il n'est pas contesté que les délais prévus par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ont été respectés.

3. Les faits invoqués à l'appui du licenciement immédiat de M. Guy M. peuvent se résumer comme suit :

- avoir été l'instigateur, le 11 août 2008, d'une réunion de l'ensemble du personnel en vue de contester la décision du conseil d'administration de licencier Mme Caroline MA..... et d'obtenir la réintégration de celle-ci ;



- ne pas être intervenu au cours de cette réunion en vue de limiter l'ampleur des protestations ;
- avoir reconnu, à l'issue de cette réunion, l'impolitesse et le manque d'encadrement et de maturité de l'équipe éducative ;
- avoir conseillé à certains membres de l'équipe de ne pas se présenter au travail le 12 août 2008 et de se faire couvrir par un certificat médical, l'absence de ces travailleurs ayant fragilisé le fonctionnement de l'institution et mis en danger les personnes handicapées.

Dès le 16 août 2008, M. Guy M. a formellement contesté par écrit les faits invoqués à sa charge. Il a indiqué en particulier ce qui suit :

- Il a, le 11 août 2008, écourté sa période de congé suite aux interpellations de Mme Caroline MA....., chef de service, qui lui avait fait part de la dégradation de la situation causée par la volonté de la direction de licencier plusieurs membres de l'équipe éducative ;
- dès son arrivée à l'établissement « le DEFI », il a obtempéré aux injonctions de la direction en notifiant à Mme Caroline MA..... la rupture de son contrat de travail ;
- les membres présents du personnel éducatif ont été très choqués et ont invité leurs collègues à les rejoindre ; il a assisté à la réunion improvisée en vue d'apaiser la situation ;
- il était exclu de demander la réintégration de Mme Caroline MA....., laquelle n'envisageait plus de possible collaboration avec l'ASBL C. SOCIAL ;
- lors de l'intervention des membres du conseil d'administration dans le cours de la réunion, il n'a pas été autorisé à prendre la parole et il n'y avait pas de place pour un échange constructif ;
- il n'a jamais dénoncé l'impolitesse et l'incompétence de l'équipe éducative ;
- il n'a pas conseillé à certains membres de l'équipe éducative de se mettre « en arrêt maladie ».

4. Dans le cadre des enquêtes autorisées par le jugement du 10 décembre 2010, l'ASBL C. SOCIAL a sollicité l'audition de six témoins. Pour rappel, le premier juge avait considéré que les faits cotés étaient subjectifs et ne s'identifiaient pas avec ceux invoqués dans la lettre de rupture, de sorte qu'ils ont été requalifiés.

Le 11 août, le demandeur « a organisé » une réunion des membres du personnel du home « Le Défi » en vue de remettre en cause la décision prise par le conseil d'administration de la défenderesse de licencier madame Ma.....

Mme Laetitia C., qui précise que c'est contrainte et forcée qu'elle a rédigé l'attestation produite par l'ASBL C. SOCIAL, n'est pas au courant de ce fait car elle travaillait à l'époque au RENOUEAU.

De l'audition de Mme Laura L. et M. Cédric R., il faut retenir que l'équipe éducative était très affectée par le licenciement de Mme Caroline MA....., que l'initiative de provoquer une réunion était le fait des membres de l'équipe et non de M. Guy M., et que celui-ci a participé à cette réunion en sa qualité de directeur en vue de ramener une cohésion entre les différentes positions.

Mme Nadège C., qui travaillait à l'époque des faits au RENOUVEAU, déclare « avoir eu vent » par l'équipe du DEFI de ce que M. Guy M. avait organisé la réunion, sans pouvoir préciser l'identité des éducateurs qui auraient diffusé cette information.

Mme Séverine D. déclare ne pas se souvenir si la réunion a été convoquée par M. Guy M. ou si c'était une initiative de l'équipe du DEFI.

M. Jimmy S. est le seul témoin à incriminer M. Guy M., précisant que deux ou trois membres du personnel se trouvant dans le bureau d'accueil débattaient du licenciement de Mme Caroline MA..... et que M. Guy M. a suggéré d'élargir la réunion aux autres membres du personnel.

Le juge apprécie souverainement la valeur probante des témoignages, et ce quels que soient leur nombre et la qualité des témoins entendus.

La cour considère que les déclarations recueillies dans le cadre des enquêtes directes ne permettent pas de tenir pour établi que M. Guy M. a été l'instigateur de la réunion du 11 août 2008. Le seul témoignage discordant est celui de M. Jimmy S., dont les intimés ont souligné à plusieurs reprises le lien de parenté avec l'un des responsable du DEFI, ce qui n'a pas été contredit de part adverse.

En outre il résulte des attestations écrites produites aux débats (attestations de Mme Sophie B., M. Marcel L. et M. Guillaume H.) que l'équipe éducative s'est réunie de sa propre initiative et non à la demande de M. Guy M.. Ces attestations écrites ne doivent pas être écartée des débats, contrairement à ce qu'a décidé le premier juge. Elles peuvent être reçues comme présomptions, même si elles ne répondent pas aux exigences de formes des articles 961/1 à 961/3 du Code judiciaire, ayant été établies avant l'entrée en vigueur de la loi du 16 janvier 2012.

Lors de cette réunion, Monsieur M.GUY n'est jamais intervenu afin de limiter l'ampleur des protestations du personnel mais a laissé le personnel s'exprimer sans aucune retenue alors que le conseil d'administration attendait un soutien de sa part ; à l'issue de cette réunion, Monsieur M.GUY a reconnu « l'impolitesse, le manque d'encadrement et de maturité de l'équipe éducative ».

Aucun témoin n'a confirmé que M. Guy M. avait reconnu l'impolitesse, le défaut d'encadrement de l'équipe éducative et/ou son manque de maturité.

En revanche il faut retenir des déclarations de Mme Laura L., Mme Séverine D., M. Jimmy S. et M. Cédric R. qu'au cours de la seconde phase de la réunion, M. Guy M. s'est tenu en retrait, laissant les membres du personnel s'exprimer, et n'a pas soutenu la position du conseil d'administration.

Dès le mardi 12 août 2008, certains membres de l'équipe éducative se sont mis en arrêt de maladie suivant les conseils du demandeur, en pensant faire « une mutinerie » dans l'établissement. Ce faisant, ils ont fragilisé le fonctionnement de l'ASBL puisque le service proposé ne pouvait plus être suivi dans de bonnes conditions.

Mme Laetitia C. a déclaré que si effectivement certains éducateurs se sont fait porter malades, il s'agissait d'une décision prise de leur propre chef et non à l'instigation de M. Guy M..

Mme Laura L., Mme Séverine D. et M. Jimmy S. ont déclaré ignorer si les collègues qui ont remis un certificat médical ont agi de leur propre initiative ou sur conseil de M. Guy M.. Mme Nadège C. ne s'est pas prononcée sur la question.

Quant à M. Cédric R., il a déclaré : « *Certains membres de l'équipe éducative voulaient arrêter le travail. Mr M.GUY leur a proposé de se faire couvrir par un certificat médical. La décision de certains éducateurs étant prise, j'ai abondé dans ce sens qu'ils devaient être couverts sur le plan juridique. Je voulais aussi qu'ils ne soient pas en contact avec les résidents ( . . . )* ».

A nouveau, les déclarations recueillies dans le cadre des enquêtes directes ne permettent pas de tenir pour établi que c'est sur le conseil de M. Guy M. que certains membres de l'équipe éducative se sont mis en « arrêt maladie » ni que celui-ci a provoqué une « mutinerie ». Un seul témoin, M. Cédric R., déclare qu'après que certains éducateurs ont décidé d'arrêter le travail, M. Guy M. leur a suggéré de se faire couvrir par un certificat médical, ce qui est démenti par le témoignage de Mme Laetitia C. ainsi que par M. Guillaume H. et Mme Sophie B. dans les attestations écrites produites aux débats. Par ailleurs M. Cédric R., en sa qualité de psychologue, semblait être d'avis qu'il était souhaitable, qu'à tout le moins un des éducateurs, vu son état psychique, ne soit pas en contact avec les résidents (voir son attestation écrite).

5. En conclusion, le seul fait qui s'avère établi à suffisance est le comportement de M. Guy M. au cours de la seconde phase de la réunion, à savoir qu'il s'est tenu en retrait et n'est pas intervenu pour soutenir la position du conseil d'administration.

Ce constat n'est pas remis en cause par l'interrogatoire des parties, qui ont maintenu leur position respective.

6. La cour considère que ce fait n'est pas constitutif de motif grave justifiant la rupture immédiate des relations de travail.

Si le travailleur a l'obligation d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur en vue de l'exécution du contrat, en vertu de l'article 17, 2°, de la loi relative aux contrats de travail, la subordination ne s'assimile pas à une soumission aveugle et ne prive pas le travailleur de tout droit de critique à l'égard de l'employeur. Il convient de rechercher le juste équilibre entre, d'une part, les obligations du travailleur fondées sur les articles 17, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 et 1134, alinéa 3, du Code civil, et la liberté de s'exprimer, garantie en règle par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et par l'article 19 de la Constitution.

En l'espèce, M. Guy M., qui pour rappel occupait la fonction de directeur pédagogique, a, le 11 mars 2008, obtempéré à l'injonction des membres du conseil d'administration en notifiant à Mme Caroline MA.... son licenciement. Il ne peut être reproché à l'intéressé de ne pas avoir soutenu, au cours de la réunion du même jour provoquée par les membres du personnel, la position du conseil d'administration qu'il désapprouvait. En sa qualité de directeur pédagogique, il était tout autant légitime dans son chef d'entendre le désarroi et l'incompréhension de l'équipe éducative que de défendre contre sa conviction une décision prise sans aucune concertation et en son absence, alors qu'elle était liée à sa fonction, au surplus dans un climat délétère préexistant dont il n'était pas responsable, décision qu'il jugeait non justifiée.

7. L'appel principal n'est pas fondé. Le jugement entrepris doit être confirmé en ce qu'il a considéré qu'aucune faute grave ne pouvait être retenue à charge de M. Guy M., lequel est fondé à réclamer une indemnité compensatoire de préavis, une prime de fin d'année *prorata temporis* et le solde du pécule de sortie.

Dans le cadre de l'effet dévolutif de l'appel, il y a lieu de condamner l'ASBL C. SOCIAL au paiement de la somme de 17.164,92 € au titre d'indemnité de rupture, de la somme de 975,82 € au titre de prime de fin d'année *prorata temporis* et de la somme de 149,69 € au titre de solde de pécule de sortie, ces sommes ayant été justifiées par les pièces produites par les intimés et non contestées en ordre subsidiaire par l'ASBL C. SOCIAL.

\*\*\*\*\*

**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 ;

Donne acte aux intimés de leur reprise d'instance ;

Reçoit les appels principal et incident ;

Dit l'appel incident fondé et l'appel principal non fondé ;

Confirme le jugement entrepris sauf en ce qu'il a considéré qu'il y avait lieu d'écarter des débats les attestations écrites produites par M. Guy M. en raison du dépassement du délai prévu par l'article 921, alinéa 3, du Code judiciaire ;

Condamne l'ASBL C. SOCIAL à payer aux intimés la somme de 17.164,92 € au titre d'indemnité de rupture, la somme de 975,82 € au titre de prime de fin d'année *prorata temporis* et la somme de 149,69 € au titre de solde de pécule de vacances, ces sommes étant à majorer des intérêts légaux depuis le 13 août 2008 jusqu'au complet paiement ;

Condamne l'ASBL C. SOCIAL aux frais et dépens des deux instances liquidés par les intimés à la somme de 4.387,29 € ;

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,  
Jacques DE MOORTELE, conseiller social au titre d'employeur,  
David SPINIELLO, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :  
Stéphan BARME, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 10 mai 2016 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.