

Rép.
N° D'ORDRE

CONTRAT DE TRAVAIL (employé) – Licenciement pour motif grave – Congé donné par un mandataire de société excédant ses pouvoirs – Ratification plus de trois jours ouvrables après la connaissance du motif – Absence de contestation immédiate par le travailleur – Congé irrégulier mais définitif – L. 3 juil. 1978, art. 35.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

ARRÊT

Audience publique du 7 décembre 2009

R.G. : 36.000/08

9^{ème} Chambre

EN CAUSE :

S.A. EXPERIENCE IMAGE, dont le siège social est établi à 4000 – LIEGE, rue Forgeur, 4,

APPELANTE AU PRINCIPAL, INTIMEE SUR INCIDENT,
ayant comparu par Maître Etienne PIRET qui se substituait à Maître Etienne LEHMANN, avocats au barreau de Bruxelles,

CONTRE :

E. T.,

INTIMÉ AU PRINCIPAL, APPELANT SUR INCIDENT,
ayant comparu personnellement, assisté par Maître Pascale BABILONE qui se substituait à Maître Paul CRAHAY, avocats au barreau de Liège.

.
. .

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 5 octobre 2009, notamment :

- le jugement attaqué, prononcé contradictoirement entre parties le 16 octobre 2008 par le Tribunal du travail de Liège, 12^{ème} chambre (R.G. : 368.571/07) ;

- la requête formant l'appel principal de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 10 décembre 2008, puis notifiée à la partie intimée et à son conseil par plis judiciaires envoyés le même jour ;

- le dossier de la procédure du Tribunal du travail de Liège, reçu au greffe de la Cour le 12 décembre 2008 ;

- l'ordonnance du 11 février 2009 qui, conformément à la demande des parties, établit un calendrier pour le dépôt des conclusions et fixe la cause pour les plaidoiries à l'audience de la présente chambre du 5 octobre 2009 ;

- les conclusions de l'intimé, par lesquelles celui-ci forme appel incident, et les conclusions de l'appelante au principal, reçues au greffe de la Cour respectivement les 12 février et 13 mars 2009 ;

- les conclusions additionnelles et de synthèse de l'intimé au principal et celles de l'appelante au principal, reçues au greffe de la Cour respectivement les 12 mai et 9 juin 2009 ;

- les dossiers des parties, déposés à l'audience du 5 octobre 2009 ;

Entendu à cette audience le conseil de l'appelante au principal et le conseil de l'intimé au principal, puis celui-ci personnellement.

.
.

I. – RECEVABILITE DES APPELS

Il ne ressort d'aucune pièce ni d'aucun autre élément du dossier de la procédure que le jugement entrepris aurait été signifié. L'appel principal a dès lors été diligenté en temps utile. Il a par ailleurs été régulièrement formé. Il est donc recevable.

L'appel incident, légalement interjeté par conclusions de l'intimé au principal, est aussi recevable.

II. – OBJET DES APPELS

1. – L'appel principal

La société appelante au principal (ci-dessous : la société) critique le jugement attaqué en ce que celui-ci la condamne à payer au demandeur originaire, actuellement intimé au principal :

1) une indemnité de congé représentant la rémunération de trois mois, évaluée au montant brut de 19.799,78 €, majoré des intérêts calculés au taux légal depuis le 25 mai 2007,

2) un arriéré de rémunération d'un montant net de 1.975,01 €, le montant brut correspondant étant à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 25 mai 2007.

Subsidiairement, la société conteste le jugement en ce que ce dernier déclare non fondée sa demande reconventionnelle qui tendait, dans l'hypothèse où le licenciement de l'intimé au principal serait tenu pour irrégulier et donc nul, à la condamnation de ce dernier au paiement de l'indemnité de congé de 19.799,78 €, augmentée des intérêts à compter du 25 mai 2007.

2. – L'appel incident

L'intimé au principal et appelant sur incident (ci-dessous : M. E. T.) querelle à son tour le jugement en ce que celui-ci :

1) évalue l'indemnité de congé à l'équivalent de la rémunération de trois mois, alors qu'elle devrait être égale à la rémunération de quatre mois, soit 24.733,04 €,

2) déclare non fondé le chef de sa demande originaire relatif à des dommages et intérêts pour licenciement abusif, estimés au montant de 10.000 €, à majorer des intérêts calculés au taux légal à partir du 25 mai 2007,

3) omet de statuer sur son chef de demande tendant à la condamnation de la société à délivrer des fiches de paie complémentaires pour le mois de janvier à mai 2007.

III. – FONDEMENT DES APPELS

A. – SUR L'INDEMNITE DE CONGE

1. - Le licenciement pour motif grave

Il ressort du contrat de travail d'employé souscrit le 28 décembre 2006 que, d'une part, M. C. R. et la société, représentée par celui-ci, et, d'autre part, M. E. T. conviennent de l'engagement de ce dernier en qualité de directeur commercial pour une durée indéterminée à partir du 2 janvier 2007.

Une annexe à ce contrat décrit le haut niveau de la fonction de M. E. T., notamment pour la mise en place d'une équipe commerciale et le développement de l'activité de cette société constituée en 2006 et ayant pour objet principal la participation à toutes opérations se rapportant à l'image et à la communication.

M. E. T. a été licencié pour motif grave aux termes d'une lettre longuement motivée, signée par M. C. R. en qualité d'administrateur-délégué et signifiée à son destinataire par exploit d'huissier de justice le 25 mai 2007. Par courrier en réponse du 29 mai suivant, M. E. T. a souhaité «*marquer toutes (ses) réserves contre cette décision, et donc contre cette rupture et les raisons invoquées (...)*».

2. – Sur la régularité du congé

Les premiers juges condamnent la société à payer à M. E. T. l'indemnité légale de congé au motif essentiel que le licenciement du 25 mai était irrégulier, mais néanmoins efficace. Il y a lieu de vérifier le bien-fondé de la justification juridique de ce motif, particulièrement fidèle à la doctrine de M. et Mme les professeurs Jacques Clesse et Fabienne Kefer.

2.1.- L'excès de pouvoir

La rupture pour motif grave, dont les conditions de forme et de fond sont définies par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, doit d'abord répondre aux conditions de validité applicables au congé. Notamment, celui-ci doit émaner d'une personne compétente pour le donner (W. Van Eckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social*, 05-06, t. 2, p. 1719). En l'espèce, la question a été posée de savoir si M. C. R. avait le pouvoir de donner congé à M. E. T., du moins au nom de la société qu'il avait représentée à la conclusion du contrat de travail.

Selon les statuts de la société, cette dernière, «*Sauf délégations ou pouvoirs particuliers, (...) est valablement représentée en général (...) par un administrateur de catégorie A agissant conjointement*

avec un administrateur de catégorie B». Une assemblée générale extraordinaire du 23 novembre 2006 a décidé que le conseil d'administration est composé de trois administrateurs (à savoir trois personnes morales : la S.A. S., la S.A. L.C. et la S.A. M.), les deux premiers de ces administrateurs étant de catégorie A et le troisième de catégorie B. Réuni le même jour, le conseil d'administration a confié la gestion journalière de la société à la S.A. S., ayant pour représentant permanent M. C. R. ; il apparaît donc, pour être précis, que M. C. R. n'est pas l'administrateur-délégué de la société, mais le représentant de la S.A. S., administrateur-délégué de la société.

C'est à bon droit que les premiers juges décident que le congé donné à M. E. T., d'autant qu'il s'agissait d'un licenciement pour motif grave, « ne peut être considéré comme un acte ressortissant à la notion de gestion journalière ».

En effet, constituent des actes de gestion journalière « ceux qui sont commandés par les besoins de la vie quotidienne de la société et ceux qui, tant en raison de leur peu d'importance que de la nécessité d'une prompt solution, ne justifient pas l'intervention du conseil d'administration lui-même » (Cass., 17 sept. 1968, *Pas.*, 1969, I, 61 ; Cass., 21 févr. 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 300).

C'est ainsi que « le recrutement et le licenciement du personnel peu qualifié (...) sont en général considérés comme des actes de gestion journalière », tandis que « le recrutement et le licenciement du personnel hautement qualifié (...) ne sont pas considérés, quant à eux, comme des actes de gestion journalière » (B. Tiellemann, *L'administrateur des sociétés*, La Chartre, 2005, pp. 664-665).

Dans la présente cause, au sein d'une jeune société au personnel encore réduit, le licenciement de M. E. T., directeur commercial chargé de l'importante fonction définie en l'annexe à son contrat de travail, sortait effectivement des limites de la gestion journalière.

C'est à tort que la société, selon ses conclusions, prétend réduire le renvoi immédiat de l'intéressé à une mesure ordinaire commandée par les simples besoins de la vie quotidienne dans l'entreprise. C'est à tort aussi qu'elle y voit une solution urgente qui s'imposait toutes affaires cessantes au seul M. C. R. en raison du délai légal de trois jours ouvrables, oubliant que ce délai ne prenait cours qu'à partir du moment où les faits constitutifs du motif grave invoqué étaient connus de toutes les personnes compétentes dont le concours était requis pour donner régulièrement congé.

Il n'y a donc pas lieu de réformer le jugement déféré à la Cour quand il dit que, conformément aux statuts de la société, « M. C. R. devait agir conjointement avec un autre administrateur, plus particulièrement la S.A. M. » et que la décision de licenciement qu'il a prise seul au nom de la société est affectée d'un excès de pouvoir.

2.2. – L'attestation du conseil d'administration

La société a déposé en première instance la copie d'un procès-verbal dressé le 15 avril 2008 par son conseil d'administration. Les membres de celui-ci y déclarent qu'ils avaient marqué leur accord sur la décision de licencier M. E. T. pour motif grave et qu'ils avaient confié à M. C. R. le soin de la signifier dans le respect des règles. La société voit dans ce document une attestation démontrant que le congé a été régulièrement décidé.

Il se trouve toutefois que le conseil d'administration n'avait plus, le 15 avril 2008, la même composition qu'avant le 25 mai 2007. En particulier, l'administrateur de catégorie B qui devait agir conjointement avec M. C. R. à cette dernière date, la S.A. M., a démissionné de son mandat le 11 octobre 2007. Cet administrateur n'atteste donc pas de sa participation à la décision litigieuse.

Dès lors, l'attestation invoquée n'a pas, en tant que telle, la force probante que la société prétend lui prêter, laquelle ne prouve d'aucune autre manière l'intervention, dans le licenciement de M. E. T., de l'administrateur de catégorie B qui siégeait au conseil à cette époque.

2.3. – La ratification par le conseil d'administration

Ainsi que la société l'envisage en ordre très subsidiaire, et comme le reconnaissent tant les premiers juges que l'autre partie, le susdit document peut en revanche être analysé comme l'expression d'une ratification par le conseil d'administration, le 15 avril 2008, de la décision prise sans pouvoir suffisant par M. C. R. le 25 mai 2007.

Cette ratification a pour effet de rendre le licenciement définitif (J. Clesse, *Congé et contrat de travail*, Fac. dr. Lge, 1992, p. 55). Mais a-t-elle aussi pour effet de le rendre régulier ?

La société soutient que oui, en considérant, avec une partie de la jurisprudence et de la doctrine, que la ratification, quel que soit le moment auquel elle intervient, agit rétroactivement, en l'occurrence à la date du congé ratifié (cf. W. Van Eeckhoute et V. Neuprez, *op.cit.*, p. 1719).

A la même question, les premiers juges apportent une réponse négative en estimant, avec une autre partie de la doctrine et de la jurisprudence, que la ratification ne valide le congé que si elle est donnée dans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits constitutifs du motif grave invoqué par la personne ou l'organe habilités à rompre le

contrat de travail au nom et pour le compte de l'employeur (*ibid.*, p. 1720). Bien sûr, la société n'établit pas que ce délai a été respecté, alors qu'elle a la charge de le prouver.

A ce propos, les premiers juges adoptent le raisonnement suivi par les deux jurisconsultes susnommés (J. Clesse et F. Kéfer, « *Contrat de travail. Examen de jurisprudence (1995 à 2001)* », *R.C.J.B.*, 2003, n° 72, pp. 227 et 228), qui peut être résumé comme suit.

Certes, il est admis que la ratification par le mandant de l'acte accompli par son mandataire qui a excédé ses pouvoirs, rétroagit au jour de cet acte, même à l'égard des tiers au contrat de mandat. Toutefois, c'est à condition de ne pas préjudicier aux droits acquis par les tiers avant la ratification.

Or il découle de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 que le travailleur, après l'expiration du délai légal, acquiert le droit de n'être plus licencié pour les faits dont l'employeur a eu connaissance depuis plus de trois jours ouvrables. C'est pourquoi, à peine de mettre ce droit en échec, la ratification doit intervenir avant l'échéance de ce délai.

En conséquence, il n'y a pas lieu de réformer le jugement querellé en ce que celui-ci, au terme de ce raisonnement, décide que la ratification du 15 avril 2008 n'a pu rétroagir au 25 mai 2007 et que le congé signifié à cette dernière date demeure irrégulier.

2.4. – L'absence de contestation immédiate

La société argumente que, de toute façon, M. E. T. ne serait plus admis à contester la régularité de son congé pour excès de pouvoir du mandataire, dès lors qu'il n'a pas soulevé cette contestation «*immédiatement*» ou «*à bref délai*» (concl. synth., p. 12) après la signification de son licenciement.

Cette exigence, qui n'est prévue par aucune norme précise de droit positif, est exprimée, il est vrai, par la jurisprudence et la doctrine mentionnées dans les conclusions de la société. Elle est cependant écartée par les premiers juges qui se réfèrent à nouveau à la démarche des deux commentateurs précités (J. Clesse et F. Kefer, *art. cit.*, n° 71, pp. 225 et 226), dont voici la synthèse.

Certes, la Cour de cassation a décidé que le tiers, avant de traiter avec un mandataire, a le droit d'exiger de celui-ci la production d'une procuration, mais qu'il ne peut plus, s'il s'en est abstenu, nier ultérieurement l'existence du mandat, alors que ce dernier n'est contesté ni par le mandant ni par le mandataire (Cass., 18 sept. 1964, *Pas.*, 1965, I, 62).

Cette jurisprudence se comprend parfaitement dans le cas qui l'a inspirée, à savoir celui où le tiers s'apprête à négocier avec le mandataire de son cocontractant. En pareille hypothèse, si le tiers au mandat ne s'enquiert pas au préalable des pouvoirs du mandataire, il commet une négligence dont il doit assumer la légitime conséquence, à savoir la perte du droit de contester ce mandat.

En revanche, elle n'est pas transposable dans le cas où le tiers, loin de traiter avec le mandataire, est le destinataire d'un acte unilatéral, tel le congé notifié au travailleur au nom de l'employeur. En cette circonstance, le travailleur ne peut bien sûr pas vérifier le mandat avant la réception – ou au moment de la réception – du congé ; en outre, il ne dispose généralement pas des moyens lui permettant de mettre très rapidement en doute l'existence ou l'étendue du mandat.

Il n'y a donc pas lieu de réformer le jugement querellé en ce qu'il décide, à l'issue de ces observations, que l'absence de contestation immédiatement soulevée sur les pouvoirs de M. C. R. n'a pas enlevé à M. E. T. le droit de les contester ultérieurement.

Il convient enfin d'observer avec le tribunal que M. E. T., par lettre de son conseil du 27 juin 2007 à la société, a expressément souligné que celle-ci n'avait pas été valablement représentée pour décider de son licenciement. De plus, il a fait part de « *toutes (ses) réserves contre cette décision* » dans une lettre qu'il a adressée personnellement à la société dès le 29 mai 2007 ; il est vrai qu'il a contesté plus spécialement dans la suite de cette lettre le respect du délai légal, ainsi que la description, l'existence et la gravité des faits allégués; il n'empêche qu'il a commencé par exprimer des réserves tout à fait générales.

2.5. – La partie débitrice de l'indemnité

En conséquence des développements qui précèdent, il échet de confirmer le jugement attaqué en ce qu'il dit que le licenciement de M. E. T. était irrégulier pour excès de pouvoir de la part de M. C. R. le 25 mai 2007 et qu'il est néanmoins devenu définitif par l'effet de la ratification du 15 avril 2008. Ce licenciement n'est donc pas nul; il est irrégulier mais efficace.

Il suit que c'est la société, auteur de la rupture contractuelle, qui est redevable à M. E. T. de l'indemnité légale de congé. A cet égard, l'appel principal sera déclaré non fondé. Corollairement, M. E. T. n'est pas débiteur d'une telle indemnité. L'appel principal sera aussi déclaré non fondé en son moyen subsidiaire.

3. – Le montant de l'indemnité

3.1. - Principes

Il ressort de l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 que l'indemnité de congé est égale à la rémunération, telle qu'elle est en cours au moment de la rupture du contrat de travail, qui correspond à la durée du délai de préavis. Selon l'article 82, § 3, de la même loi, lorsque la rémunération annuelle brute de l'employé excède un montant déterminé (28.093 € pour l'année 2007), le délai de préavis est fixé soit par convention des parties conclue au plus tôt lorsque le congé est donné, soit par le juge.

Ce dernier, suivant la jurisprudence de la Cour de cassation, évalue la durée normale du préavis en tenant compte de la chance théorique qu'a l'employé, quand le congé lui est notifié, de retrouver un emploi équivalent à l'emploi perdu, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de l'importance de sa fonction et du montant de sa rémunération, eu égard aux circonstances de la cause. Les intérêts respectifs des parties peuvent aussi être pris en considération.

3.2. – Le montant de la rémunération

Pour évaluer la durée normale du préavis, comme pour fixer le montant de l'indemnité de congé, les premiers juges retiennent une rémunération annuelle brute de 79.190,12 €, montant contesté par la société.

Contrairement à ce que soutient cette dernière, c'est à bon droit qu'ils font entrer en ligne de compte une estimation des commissions dues à M. E. T. justifiée à concurrence d'un montant mensuel de 1.400 €. Il est en effet prévu à l'article 4 de l'annexe au contrat de travail conclu entre parties que l'avance sur commissions d'un montant de 500 €, garantie pendant les six premiers mois d'activité, doit ensuite être complétée en fonction des commissions calculées conformément aux dispositions de l'article 5 de la même annexe.

Il se vérifie par ailleurs que M. E. T. bénéficiait d'une rémunération mensuelle fixe de 3.619,96 €, qu'il avait droit à un treizième mois et qu'il disposait d'une voiture de société dont l'usage privé représentait un avantage chiffré à 300 € par mois.

Sur la base de ces éléments, auxquels il faut encore ajouter le pécule de vacances, la rémunération annuelle brute de M. E. T. s'établit comme suit : $(3.619,96 \text{ €} + 1400 \text{ €}) \times 13,92 + 3.600 \text{ €} = 73.477,84 \text{ €}$.

3.3. – La durée normale du préavis

Lors de son licenciement le 25 mai 2007, M. E. T. était âgé de 41 ans et 2 mois. Il comptait une ancienneté de près de 5 mois. Il exerçait la fonction de directeur commercial dont l'importance a été épinglée plus haut. Sa rémunération annuelle brute s'élevait donc à 73.477,84 €.

Les premiers juges, à la lumière de ces différents critères (mais en ayant égard à une rémunération un peu supérieure) fixent à trois mois la durée normale du préavis. Ils relèvent en particulier la très faible ancienneté acquise dans l'entreprise.

Cette estimation est juste et raisonnable. Par son appel incident, M. E. T. la conteste en demandant de retenir une durée de quatre mois. Il ne fait cependant valoir aucune circonstance particulière de nature à justifier la majoration revendiquée.

Certes, en plusieurs rubriques de ses conclusions, il souligne que, pour entrer au service de la société à la demande insistante de M. C. R., il a abandonné l'emploi stable qu'il occupait alors. Cette situation est sans doute malheureuse pour lui. Elle ne réduisait toutefois pas les chances qu'il avait, au moment de son congé du 25 mai 2007, de retrouver un emploi analogue à celui qu'il perdait au sein de la société.

Il convient donc de confirmer la durée adéquate de trois mois. A ce propos, l'appel incident sera déclaré non fondé.

3.4. – Calcul de l'indemnité et intérêts

En considération de la rémunération annuelle déterminée plus haut, l'indemnité de congé se calcule comme ci-après : $73.477,84 \text{ €} \times 3/12 = 18.369,46 \text{ €}$. Ce montant est un peu moins élevé que celui figurant dans le jugement querellé. Dans cette mesure, l'appel principal sera déclaré très partiellement fondé.

Le montant brut ci-dessus doit être majoré des intérêts calculés au taux légal depuis le 25 mai 2007 en exécution de l'article 10, applicable à l'indemnité de congé (Cass., 1^{er} avr. 1985, *Pas.*, 1985, 959), de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

B. – SUR L'ARRIERE DE REMUNERATION

Contrairement à ce que prétend la société, M. E. T. démontre qu'il lui revient un arriéré de rémunération net de 1975,01 € sur la base des pièces citées dans le jugement attaqué. La société ne prouve

pas s'en être acquittée. La condamnation prononcée à sa charge doit donc être confirmée. Son appel principal sera déclaré, sur ce poste, non fondé.

Ainsi que les premiers juges le décident, c'est le montant brut correspondant au susdit montant net qui doit être augmenté des intérêts au taux légal à compter du 25 mai 2007 en vertu de l'article 10 précité.

C. – SUR LES DOMMAGES ET INTERETS POUR LICENCIEMENT ABUSIF

L'indemnité de congé, accordée à M. E. T., répare tout le dommage, matériel et moral, issu de son licenciement sur-le-champ et de la perte d'emploi qui en a résulté.

Pour obtenir, en sus d'une telle indemnité, des dommages et intérêts pour licenciement abusif, il devrait démontrer : 1) une faute de l'employeur à l'occasion du licenciement, distincte de la violation des règles relatives à la résiliation du contrat, 2) un dommage, dont il devrait établir à la fois l'existence et l'étendue, distinct du préjudice provenant du congé immédiat, 3) la relation causale entre cette faute et ce dommage.

Les premiers juges se sont placés exclusivement sur le terrain de la preuve du dommage spécifique en estimant que *«le demandeur ne rapporte pas la preuve du préjudice qu'il aurait subi, préjudice qui ne serait pas couvert par l'indemnité compensatoire de préavis qui lui est allouée (...)»*.

Par son appel incident, M. E. T. conteste cette appréciation du tribunal et fait état de quatre conséquences préjudiciables particulières, examinées ci-dessous, découlant selon lui du comportement fautif qu'il prête à M. C. R. et, à travers lui, à la société.

En premier lieu, il affirme qu'à la suite de son congédiement brutal, son crédit dans le milieu professionnel qui est le sien a été fortement ébranlé, les clients, *prospects* et fournisseurs avec lesquels il était en relation d'affaires *«ne pouvant que s'étonner de cette éviction présentée comme gravement fautive»*.

Il faut bien constater, au-delà de simples suppositions, que M. E. T. n'établit par aucun moyen cette perte de crédit alléguée. Il ne démontre même pas que la société et M. C. R. auraient donné quelque publicité aux causes et circonstances de son départ précipité.

En deuxième lieu, il invoque que les modalités de son licenciement ont généré un sentiment d'injustice et de traitement vexatoire

et humiliant par rapport à l'importance de son investissement personnel et professionnel.

Le préjudice ainsi visé, qui relève de la plus absolue subjectivité, est bien sûr difficile à démontrer. Mais il est loisible d'observer M. E. T. ne produit ni n'offre de produire aucun élément probant (attestation, témoignage,...) de nature à révéler et à étayer des manifestations extérieures et dommageables de ces sentiments éprouvés dans son for intérieur.

En troisième lieu, il argumente que le fait d'être licencié moyennant le paiement d'une indemnité de congé n'est pas comparable au fait d'être renvoyé pour motif grave dans des conditions infamantes et d'obtenir par la suite une telle indemnité dans le cadre d'une procédure judiciaire.

Ici, aucun préjudice précis n'est articulé, ni partant prouvé, indépendamment du débat entre parties sur la réalité et sur la responsabilité de l'infamie dénoncée.

En quatrième et dernier lieu, M. E. T. se plaint de ce que, marié et père de deux enfants, «*il a dû repartir à zéro afin de reprendre un nouveau départ professionnel (...)*».

Il s'agit en fait d'une conséquence directe et inévitable de la perte de son emploi, la plus évidente d'ailleurs, qui est dès lors réparée par l'indemnité de congé octroyée.

En conclusion, il s'impose, relativement au poste examiné, de confirmer le jugement déféré à la Cour en ce qui concerne tant la décision de dire non fondée la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif que la motivation de cette décision. A ce sujet, l'appel incident sera déclaré non fondé.

D. – SUR LES FICHES DE PAIE

M. E. T. a sollicité dans ses conclusions déposées en première instance la condamnation de la société à lui délivrer «*les fiches de paie relatives aux commissions garanties dues pour les mois de janvier, février, mars, avril et mai 2007*» et ce, dans les dix jours du jugement à intervenir et sous peine d'une astreinte de 100 € par jour de retard et par document manquant.

Il est vrai que le jugement attaqué omet de statuer sur cette demande. Par son appel incident, M. E. T. critique cette lacune et invite la Cour à la combler.

M. E. T. dépose à son dossier les copies des fiches de paie qu'il a reçues pour les mois de janvier à mars 2007 (pièce n° 3) et de la fiche de paie du mois de mai 2007 (pièce n° 14). Elles ne mentionnent pas les commissions garanties prévues par l'article 4 de l'annexe au contrat de travail qui a lié les parties. Ces commissions ont été prises en compte dans le calcul de l'arriéré de rémunération qui, comme indiqué plus haut, reste dû à M. E. T. .

Les fiches de paie mensuelles sont des anticipations du compte individuel que l'employeur est tenu de délivrer au travailleur conformément aux prescriptions des articles 13 et suivants de l'arrêté royal du 8 avril 1980 relatif à la tenue des documents sociaux.

M. E. T. ne soutient pas qu'il n'a pas reçu le compte individuel de l'année 2007 comme prévu par l'article 21, § 2, alinéa 2, de l'arrêté royal précité. Il n'en réclame d'ailleurs pas la délivrance. Il ne prétend pas non plus que ce compte ne reprenait pas les commissions garanties.

Dans ces conditions, il y aura lieu de dire l'appel incident fondé dans la mesure où il fait légitimement grief au tribunal d'avoir omis de statuer sur la demande relative aux fiches de paie complémentaire. Mais il s'imposera aussi de constater que cette demande est, en réalité, sans objet.

E. – SUR LES DEPENS

La société succombe largement sur son appel principal et M. E. T., sur son appel incident.

Aussi convient-il, en exécution de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, de compenser entièrement les dépens d'appel, liquidés pour chaque partie au montant de 1.100 € représentant l'indemnité de procédure conformément à l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure.

POUR CES MOTIFS,

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

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement,

REÇOIT les appels principal et incident,

Les déclare l'un et l'autre TRES PARTIELLEMENT
FONDES,

Réformant le jugement déféré uniquement sur le
montant brut de l'indemnité compensatoire de préavis,

Fixe ce montant à DIX-HUIT MILLE TROIS CENT
SOIXANTE-NEUF EUROS ET QUARANTE-SIX CENTIMES (18.369,46€),

Complétant le jugement déféré quant à la demande de
délivrance de fiches de paie complémentaires pour les mois de janvier à
mai 2007,

Dit que cette demande est SANS OBJET,

Confirme le jugement attaqué pour le surplus,

Compense entièrement les dépens d'appel, liquidés
pour chaque partie au montant de 1.100 € représentant l'indemnité de
procédure.

AINSI ARRÊTÉ par la NEUVIEME CHAMBRE de la
COUR DU TRAVAIL DE LIEGE, composée de :

M. Jean-Claude GERMAIN, Conseiller président la chambre,
M. Antoine GUISSÉ, Conseiller social au titre d'employeur,
Mme Maria-Rosa FORTUNY-SANCHEZ, Conseiller social au titre de
travailleur salarié,

qui ont entendu les débats de la cause,

assistés de Mme Monique SCHUMACHER, Greffier,

lesquels signent ci-dessous :

ET PRONONCE en langue française et en audience
publique, en l'extension du palais de justice de Liège, située à Liège, rue
Saint-Gilles, 90 C,

le LUNDI SEPT DECEMBRE DEUX MILLE NEUF,

par M. GERMAIN, assisté de Mme SCHUMACHER, qui signent ci-des-
sous :