

-  
E (\*) CONTRAT DE TRAVAIL (employé) – 1) Licenciement pour motif grave ; notification insuffisamment précise de certains faits fautifs ; preuve insuffisante de la connaissance du motif grave au cours des trois jours ouvrables avant le congé ; L. 3 juil. 1978, art. 35 – 2) Licenciement après plainte pour harcèlement au travail ; preuve insuffisante des motifs étrangers à la plainte ; L. 4 août 1996, art. 32 *tredecies* (ancien) 3) Demande de *bonus* ; preuve insuffisante ; C.c., art. 1315 ; C.j., art. 870 – 4) Indemnité de congé ; calcul de l'ancienneté ; L. 3 juil. 1978, art. 82.

## COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

### ARRÊT

Audience publique du 4 février 2013

Réf. C.T. Liège : RG 2012/AL/73  
Réf. T.T. Liège : RG 395.514/2005

9<sup>ème</sup> Chambre

#### EN CAUSE :

**S.A. MECA-SYSTEMS**, dont le siège social est établi à 4020-LIEGE, quai du Longdoz, 28/11, inscrite à la B.C.E. sous le n° 0427.471.476,

APPELANTE AU PRINCIPAL, INTIMEE SUR INCIDENT,  
ayant comparu par Maître Thierry CAVENAILE qui se substituait à Maître Pierre CAVENAILE, avocats,

#### CONTRE :

#### **W Roland**

INTIMÉ AU PRINCIPAL, APPELANT SUR INCIDENT,  
ayant comparu personnellement, assisté par Maître Philippe HANSOUL,  
avocat.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 15 octobre 2012, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 13 octobre 2011 par le Tribunal du travail de Liège, 9ème chambre ;

- la requête par laquelle l'appel principal de ce jugement a été formé, déposée au greffe de la Cour le 3 février 2012 et notifiée à l'intimé et à son conseil par plis judiciaires envoyés le 6 février suivant ;

- le dossier de la procédure du Tribunal du travail de Liège, reçu au greffe de la Cour le 9 février 2012 ;

- l'ordonnance du 20 mars 2012, prise en application de l'article 747, § 2, du code judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 15 octobre 2012 ;

- les conclusions de l'intimé au principal, par lesquelles celui-ci forme appel incident, et les conclusions de l'appelante au principal, reçues au greffe de la Cour respectivement les 4 mai et 6 juillet 2012 ;

- les dossiers de pièces des parties, déposés à l'audience du 15 octobre 2012 ;

Entendu à cette audience les conseils des parties, ainsi que l'intimé au principal personnellement, en leurs moyens et explications, après quoi la clôture des débats a été prononcée ;

Vu l'avis écrit du ministère public, limité au poste relatif à l'indemnité de protection, déposé au greffe de la Cour le 19 octobre 2012 et notifié par lettres missives envoyées le 22 octobre aux avocats des parties, lesquels n'y ont pas répliqué dans le délai à eux accordé, venu à expiration le 20 novembre 2012.

\*  
\* \*

## **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 par une partie ayant qualité et intérêt pour l'interjeter. Il est donc recevable.

L'appel incident, régulièrement formé par conclusions de l'intimé au principal, est également recevable.

## **II.- RAPPEL DES ANTECEDENTS**

L'intimé au principal (ci-dessous : Monsieur W.), né le 9 février 1946, ingénieur de formation, a été engagé le 1<sup>er</sup> mars 1994 en qualité de responsable (ou directeur) commercial par la société appelante au principal (ci-dessous : la s.a. M-S). Du 1<sup>er</sup> octobre 1994 au 31 décembre 1997, il a été déclaré comme étant au service d'une « société sœur », la s.p.r.l. MM.. Il a réintégré la s.a. M-S à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1998.

Sa tâche pour le compte de cette dernière a consisté à prospecter de nouveaux clients, puis à gérer et à exécuter, avec une équipe placée sous sa direction, les chantiers qu'il avait obtenus. Dans l'exercice de cette fonction, il relevait directement de l'administrateur-délégué, Monsieur H.. Les relations professionnelles entre ces deux personnes semblent s'être tendues dans le courant de l'année 2004.

Monsieur H., averti selon lui par certains membres du personnel, a soupçonné Monsieur W. de se consacrer à des activités de loisirs pendant le temps normalement réservé au travail. Il soutient l'avoir personnellement pris sur le fait le 10 septembre 2004. Il affirme avoir invité ce jour-là l'intéressé à établir désormais un rapport journalier de ses prestations. Monsieur W. dénie formellement tout ce qui lui a été à cette occasion reproché.

Ce dernier, quant à lui, prétend que l'administrateur-délégué a « *adopté à son égard une attitude harcelante* » (concl., p. 5) due au fait qu'il lui avait réclamé avec insistance le paiement de *bonus*, auquel il estimait avoir droit et qui ne lui étaient plus régulièrement versés. Ainsi affirme-t-il que, par exemple, la parole ne lui était plus adressée ou que des décisions relevant de ses attributions étaient prises à son insu.

Le 6 octobre 2004, Monsieur W. a déposé en mains du fonctionnaire compétent une plainte contre son employeur pour harcèlement moral au travail. Le 11 octobre 2004, l'avocat de Monsieur W. en a informé la s.a. M-S en la personne de son administrateur-délégué, exposant que son client déplorait de subir, « *depuis quelques temps* », des « *comportements tantôt vexatoires, tantôt irritants au point d'affecter son état de santé* » ; il a aussi sollicité le règlement des *bonus* pour les années 2001 à 2003, soit la somme de 71.105,21 €. Le 19 octobre 2004, l'avocat de la s.a. M-S a répondu que sa mandante rejetait les allégations de Monsieur W., s'indignant de la plainte que celui-ci avait déposée et, relativement aux *bonus*, ne voyait pas de quoi il pouvait s'agir. Des

correspondances ont encore été échangées entre les conseils des deux parties en octobre et novembre 2004.

Le 16 décembre 2004, par courrier recommandé à la poste, la s.a. M-S a notifié à Monsieur W. son licenciement immédiat, ainsi que le motif grave, constitué de quatre faits fautifs distincts, justifiant ce licenciement. En outre, elle lui a fait part de nouveaux griefs par lettres des 23 décembre 2004 et 21 janvier 2005.

Le 10 janvier 2005, la s.a. M-S a déposé plainte contre Monsieur W., avec constitution de partie civile, du chef de faux, d'abus de confiance et de vol domestique, sur la base de faits coïncidant, en partie, avec ceux invoqués à titre de motif grave de rupture.

Le 25 janvier 2005, Monsieur W. a fait citer la s.a. M-S à comparaitre devant le Tribunal du travail de Liège en vue de la condamnation de celle-ci au paiement : 1) d'une indemnité de congé, 2) de l'indemnité de protection prévue par les dispositions légales relatives à la protection des travailleurs contre le harcèlement au travail, 3) aux *bonus* lui revenant pour les exercices 2001 à 2003, mais aussi pour 2004, 4) de la prime patronale due dans le cadre d'une assurance souscrite au profit de l'intéressé.

Le 19 juin 2008, Monsieur W. a été renvoyé des poursuites pénales par jugement de la chambre correctionnelle du Tribunal de 1<sup>ère</sup> instance de Liège, confirmé pour l'essentiel par arrêt de la chambre correctionnelle de la Cour d'appel de Liège du 2 décembre 2009.

### **III.- OBJET DES APPELS**

Par son appel principal du jugement rendu le 13 octobre 2011 par le Tribunal du travail de Liège, la s.a. M-S conteste ce jugement :

en ce qu'il décide que le licenciement pour motif grave du 16 décembre 2004 a été irrégulier, que Monsieur W. est par conséquent en droit d'obtenir une indemnité de congé, que celle-ci doit être évaluée en considération d'une ancienneté acquise depuis le 1<sup>er</sup> mars 1994 et en fonction d'un préavis normal d'une durée de quinze mois, le jugement décidant en outre qu'avant de statuer sur le montant définitif de cette indemnité, il y a lieu de condamner la s.a. M-S au paiement à titre provisionnel d'une somme de 57.244,48 €,

alors que, selon la s.a. M-S, il convient de décider, en ordre principal, que le licenciement pour motif grave a été régulier et qu'aucune indemnité de congé n'est due ou, en ordre subsidiaire, qu'une telle indemnité devrait être calculée sur la base d'une ancienneté acquise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1998 et d'un préavis de congé normal d'une durée estimée à dix mois,

et en ce que le jugement attaqué décide que Monsieur W. est en droit d'obtenir l'indemnité légale de protection dès lors que la s.a. M-S l'a licencié après le dépôt de sa plainte pour harcèlement moral au travail et qu'elle est en défaut de démontrer que c'était pour des motifs étrangers à la plainte, le jugement décidant aussi qu'avant de statuer sur le montant définitif de cette indemnité, il y a lieu de condamner la s.a. M-S au paiement à titre provisionnel d'une somme de 26.420,53 €,

alors que, suivant la s.a. M-S, Monsieur W. ne peut prétendre à cette indemnité, étant établi que son licenciement repose exclusivement sur son comportement fautif et que sa plainte pour harcèlement apparaît comme abusive.

Par son appel incident, Monsieur W. querelle à son tour le jugement déferé :

en ce que celui-ci omet de rencontrer le moyen, pourtant soulevé, selon lequel la s.a. M-S est en défaut de démontrer que son administrateur-délégué a eu connaissance, à tout le moins, de l'un des faits fautifs invoqués au cours du délai de trois jours ouvrables ayant précédé le congé,

alors que ce moyen est fondé, en manière telle que le motif grave doit être d'emblée réputé inexistant.

Enfin, la s.a. M-S, par son appel principal, et Monsieur W., par son appel incident, critiquent l'un et l'autre le jugement querellé :

en ce que ce dernier, avant de statuer sur les réclamations relatives aux *bonus* et à la prime patronale d'assurance, ordonne la comparution des parties, la société défenderesse en la personne de Monsieur H., afin qu'elles s'expliquent sur les pièces 59 et 61 du dossier de la défenderesse,

alors que cette mesure d'instruction n'est pas nécessaire, ni même utile, pour statuer en connaissance de cause sur ces réclamations, soit pour les rejeter, comme la s.a. M-S le demande, soit pour y faire droit, ainsi que Monsieur W. le réclame.

#### **IV.- FONDEMENT DES APPELS**

##### **A.- SUR LE DROIT A L'INDEMNITE DE CONGE**

###### **1.- Le motif grave notifié**

Le motif grave notifié à Monsieur W. par la lettre de licenciement, recommandée à la poste, envoyée le 16 décembre 2004 par la s.a. M-S, est constitué de quatre faits libellés comme suit :

1) « (...) les 23, 25, 26 et 27 septembre 2003, vous avez, usant de l'autorité que la société vous a déléguée sur le personnel, fait effectuer par 3 ouvriers des travaux d'installation de chauffage central dans votre habitation privée » et « Pour couvrir ce détournement de main-d'œuvre, vous avez ordonné à votre contremaître de falsifier le bordereau d'occupation du personnel en faisant apparaître que les 3 ouvriers avaient été occupés (auprès de deux clients de la société) »,

2) « (à l'aide de la carte de carburant mise à votre disposition, vous avez effectué) des pleins de carburant essence alors que votre véhicule de société fonctionne au diesel,

3) « Vous passez davantage de temps à vous consacrer à votre vie privée qu'à travailler pour l'entreprise »,

4) « le sentiment du personnel est qu'il travaille sans responsable commercial ».

## **2.- Sur la précision de la notification**

### **2.1.- Principes**

La jurisprudence exige de longue date que la notification du motif grave soit faite avec une précision suffisante pour permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et au juge d'apprécier la gravité du motif allégué et de vérifier si celui-ci s'identifie au motif invoqué devant lui (cf. e.g. Cass., 24 mars 1980, Pas., 1980, I, 900).

### **2.1.- En l'espèce**

C'est avec raison que le Tribunal décide que, si les deux premiers faits sont décrits avec une précision de nature à satisfaire aux exigences indiquées ci-dessus, ce n'est pas en revanche le cas des troisième et quatrième faits : ceux-ci sont vagues et abstraits, sans aucune indication circonstancielle ; ils ne peuvent dès lors être retenus.

L'appel principal, en ce qu'il tend à faire constater que ces deux faits ont été, contrairement à la décision du premier juge, régulièrement notifiés, est donc non fondé.

### **3.- Sur le délai pour donner congé**

#### **3.1.- Principes**

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce en son article 35, alinéa 3 : « *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis (...) lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins* ». Elle ajoute dans l'article 35, alinéa 8, que « *La partie qui invoque le motif grave doit fournir la preuve qu'elle a respecté (ce délai)* ».

Le fait « *qui justifie le congé sans préavis doit être à tout le moins un fait pouvant être considéré comme fautif* » (Cass., 28 oct. 1989, *J.T.T.*, 1989, p. 432). Il appartient dès lors à l'auteur du congé d'établir qu'il a eu connaissance au minimum d'un fait fautif durant le délai légal (C.T. Liège, 21 juin 1995, *J.T.T.*, 1996, p. 145).

Il n'est donc pas requis que ce fait constitue déjà, à lui seul, le motif grave (Cass., 3 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 437). Si ce n'est pas le cas, des circonstances connues de l'auteur du congé avant la prise de cours du délai légal, que ces circonstances soient indiquées ou non dans la notification du motif grave, peuvent donner à ce fait son caractère de gravité (*ibid.*). Il en est de même pour des circonstances antérieures au congé mais seulement découvertes par l'auteur du congé après celui-ci (Cass., 13 oct. 1986, *J.T.T.*, 1986, p. 462 ; C.T. Brux., 26 févr. 1985, *J.T.T.*, 1985, p. 474).

#### **3.2.- En l'espèce**

Il est vrai que le Tribunal a omis de répondre au moyen, pourtant indiqué en son jugement lorsqu'il expose la thèse du demandeur originaire, tiré par ce dernier du défaut de la preuve exigée par l'article 35, alinéa 8.

#### **Concernant le fait n° 1**

La s.a. M-S reproche donc à Monsieur W. d'avoir commis un « *détournement de main-d'œuvre* » en faisant travailler chez lui à son profit un contremaître de la société, Monsieur G., et deux autres ouvriers, au cours des journées des 23, 25, 26 et 27 septembre 2003,

sous le couvert d'un faux bordereau d'occupation du personnel, qu'il aurait ordonné à ce contremaître de remplir.

Elle soutient que son administrateur-délégué, Monsieur H., en a été informé pour la première fois le 15 décembre 2004, veille du licenciement litigieux, par une lettre de dénonciation que ledit contremaître lui a adressée à cette date et qu'elle verse à son dossier.

De son côté, Monsieur W. prétend que Monsieur H. était au courant dès le départ car il avait marqué son accord sur le travail de ces ouvriers à son domicile, aux dates indiquées ci-dessus, en guise de paiement d'une dette de rémunération (thèse qui sera examinée plus loin).

En de telles conditions, la preuve du respect du délai légal pour donner congé revêt toute son importance. Contrairement à ce que la s.a. M-S argumente, il ne lui est pas imposé de démontrer qu'elle n'a pas eu connaissance du fait qu'elle allègue avant la dénonciation du 15 décembre 2004, preuve négative ou *probatio diabolica* qu'elle déclare ne pouvoir assumer.

En revanche, il s'agit d'exiger d'elle qu'elle établisse, positivement et sérieusement, que c'est bien à cette dernière date que son administrateur-délégué a acquis cette connaissance. Pareille exigence pose la question de la valeur probante, et donc du crédit, qui peuvent s'attacher à la lettre du contremaître.

Comme le Tribunal de 1<sup>ère</sup> instance de Liège, chambre correctionnelle, l'indique dans la motivation de son jugement du 19 juin 2008, on « *ne peut que s'interroger sur la spontanéité et la sincérité de la dénonciation opérée par Monsieur G. à la direction de M-S, laquelle est intervenue plus d'un an après les faits prétendument frauduleux et seulement quelques semaines après le dépôt de la plainte du prévenu pour harcèlement à l'encontre de sa direction* » (p. 2).

A la lecture, la lettre du 15 décembre 2004 apparaît à la fois complaisante et artificielle. Monsieur G. se borne à expliquer la rupture de son très long silence comme suit : « *Je me décide à vous écrire pour vous mettre en garde contre les agissements de mon supérieur, Monsieur W., car cela me ronge depuis plusieurs mois (...)* ». Il dresse ensuite de lui un portrait peu flatteur et rapporte le fait concerné « *à titre d'exemple* ». Il ajoute qu'il pourrait « *raconter d'autres faits* » mais, étrangement, s'en abstient au motif curieux que « *cela risquerait d'être long* ».

Il écrit aussi dans cette lettre à Monsieur H. : « *(...) je vous raconte ci-après un fait dont vous n'êtes pas au courant car ce monsieur nous a ordonné d'être discret à ce sujet* ». A l'inverse, il a déclaré à la police le 4 mars 2005, comme consigné dans le procès-verbal de son audition : « *il nous a fait croire que le patron était au courant et qu'il avait donné son accord* ». La Cour d'appel de Liège, chambre

correctionnelle, n'a pas manqué de relever cette contradiction au cours de la motivation de son arrêt du 2 décembre 2009 (p. 4).

La s.a. M-S tente de justifier le mutisme prolongé du contremaître par la circonstance qu'il n'a pas osé affronter ouvertement Monsieur W. qui était son supérieur hiérarchique, puis qu'il s'y est risqué quand il est apparu que l'intéressé « *n'était plus en odeur de sainteté auprès du conseil d'administration* » (concl., p.13). Il est malaisé de concevoir qu'un contremaître puisse ainsi sonder les pensées et arrière-pensées de la direction, puis arrêter en conséquence sa stratégie personnelle.

La s.a. M-S estime également que la version des faits donnée par Monsieur G. est corroborée par les déclarations à la police, les 4 et 9 mars 2005, des deux ouvriers qui l'avaient accompagné au domicile de Monsieur W. En réalité, ceux-ci confirment la circonstance, au demeurant non contestée, qu'ils ont fourni des prestations dans l'habitation privée de Monsieur W. à l'une ou l'autre des dates concernées. Mais ils n'indiquent bien sûr pas à quel moment la direction en a eu connaissance. L'un deux précise néanmoins que, lorsqu'il a travaillé chez Monsieur W., il croyait « *que le patron était au courant* », ce qui va dans le sens de la thèse de Monsieur W. et de la déclaration à la police de Monsieur G., plutôt que dans celui de la lettre du 15 décembre 2004.

Il faut conclure que cette lettre, qui émane d'un préposé de la s.a. M-S, empreinte d'invraisemblance et de contradiction, qui paraît bien, par son style et sa teneur, avoir été inspirée, voire dictée, par la s.a. M-S elle-même, et qui n'est étayée par aucun autre élément du dossier, ne peut raisonnablement constituer la preuve que cette dernière a eu connaissance le 15 décembre 2004 du fait fautif allégué qui remontait au mois de septembre de l'année précédente.

## **Concernant le fait n° 2**

La s.a. M-S reproche aussi à Monsieur W. d'avoir effectué « *des pleins de carburant essence* » avec la carte de paiement mise à sa disposition pour son véhicule de société fonctionnant au *diesel*. Aucune date du fait fautif invoqué n'a été indiquée dans la notification à l'intéressé.

Par sa lettre du 19 octobre 2004, l'avocat de la société écrivait à l'avocat de Monsieur W. que celui-ci devait « *expliquer la raison pour laquelle, disposant d'une AUDI A4 diesel, il fait le plein d'essence super* ». Par sa correspondance du 8 novembre 2004, le conseil de l'intéressé a répondu « *que, vérification faite, il y a bien eu en effet, le 26 juin 2004, 11,8 l. d'essence qui ont été portés en compte, ce que mon client ne s'explique pas* » (il fournira plus tard une explication aux juridictions pénales qui déclareront non établie la prévention de soustraction frauduleuse de carburant).

Par ailleurs, c'est par un courrier du 28 décembre 2004 à Monsieur W. personnellement, que la s.a. M-S lui a en outre fait grief d'une surconsommation de carburant, constatée sur la base d'un rapport comparatif, établi par un huissier de justice après le licenciement, entre la consommation moyenne théorique du véhicule concerné selon les données de son ordinateur de bord et la consommation résultant des achats de carburant (ce rapport sera du reste considéré comme non probant par les juridictions répressives).

De ce qui précède, il ressort qu'à la date du congé du 16 décembre 2004, la s.a. M-S n'était informée que de l'achat litigieux du 26 juin 2004. Il apparaît aussi qu'elle ne prouve pas avoir eu connaissance de ce fait au cours des trois jours ouvrables ayant précédé le congé, et pour cause puisque son avocat en faisait déjà état dans sa lettre à son confrère du 19 octobre 2004.

### **Conclusion**

La s.a. M-S ne rapporte pas la preuve légalement requise pour les faits n° 1 et 2. Quant aux faits n° 3 et 4, déjà écartés en raison d'une notification imprécise, il est impossible d'apprécier, par l'effet de leur imprécision même, à quel moment ils se sont produits et, surtout, à quel moment l'employeur en a eu connaissance.

Ainsi, le moyen tiré par Monsieur W. de l'application de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978, non rencontré par le premier juge, est pertinent. Il suit que le motif grave est réputé inexistant. A cet égard, l'appel incident est fondé.

Partant, Monsieur W., licencié sans motif grave ni préavis, est en droit d'obtenir une indemnité de congé. Relativement à ce poste, l'appel principal est non fondé.

#### **4.- Sur l'ancienneté**

Il découle de l'article 39, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978, qu'en cas de résiliation sans préavis ni motif grave du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, l'indemnité de congé due par la partie qui résilie le contrat est « *égale à la rémunération en cours correspondant (...) à la durée du délai de préavis* ». Il résulte de l'article 82 de la même loi que, concernant les employés, le délai de préavis est notamment fonction du nombre d'« *années de service ininterrompu chez le même employeur* ».

En la présente cause, Monsieur W. soutient que cette ancienneté est celle qu'il a acquise à compter du 1<sup>er</sup> mars 1994, date de

son engagement par la s.a. M-S, ainsi que le Tribunal en a décidé. Quant à la s.a. M-S, qui conteste à ce sujet le jugement attaqué, elle estime que l'ancienneté doit être calculée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1998, date du retour de Monsieur W. à son service, après qu'il a été occupé pour le compte de la s.p.r.l. MM du 1<sup>er</sup> octobre 1994 au 31 décembre 1997.

Il est décidé par une jurisprudence constante que la notion de « *même employeur* », qui figure dans l'article 82 précité, désigne la « *même entreprise* », comme dans l'article 59 de la loi relatif au préavis des ouvriers, c'est-à-dire la « *même unité technique d'exploitation* » (Cass., 10 mars 1986, *Bull.*, 1986, 863; Cass., 29 oct. 1990, *bull.*, 1991, 222), sans qu'il faille tenir compte des variations dans la structure juridique de l'entreprise (Cass., 15 avr. 1985, *J.T.T.*, 1985, p.356) ou encore dans sa direction (Cass., 9 mars 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 219).

Sans être démenti, Monsieur W. expose en ses conclusions que la s.a. M-S et la s.p.r.l. MM étaient deux « *sociétés-sœurs* », ayant la même adresse, gérées l'une et l'autre par Monsieur H., dont les ouvriers étaient en majorité communs, avec diverses passerelles entre leurs comptabilités respectives (p.17) et exploitant dans un même ensemble deux départements, l'un dénommé *Ingénierie* (bureau d'études) et l'autre *Chantiers* (section montages) (p. 3).

De son côté, la s.a. M-S explique, en ses conclusions également, que Monsieur W. a été embauché par elle le 1<sup>er</sup> mars 1994 en qualité de responsable commercial pour promouvoir l'activité de son bureau d'études, puis qu'il est passé au service de la s.p.r.l. MM, qui était la seule à l'époque à posséder une section *Montages*, parce qu'il avait manifesté des qualités certaines dans la recherche et l'organisation des chantiers, pour enfin revenir au sein de la s.a. M-S qui s'est alors dotée aussi d'un département « *Chantiers* » (p. 2).

Des explications fournies par les deux parties, il faut déduire que, depuis le 1<sup>er</sup> mars 1994, Monsieur W. a exercé continûment la même activité, certes successivement pour deux sociétés juridiquement distinctes, mais dans une même entité technique, économique et humaine. Au demeurant, il produit une attestation rédigée le 10 mars 1999 (à des fins non révélées) par Monsieur H. qui certifiait : « (...) *Mr. Roland W. (...) est engagé à notre service depuis le 01/03/1994 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée* ».

L'ancienneté à prendre en compte pour estimer la durée normale du préavis de congé est donc comprise entre le 1<sup>er</sup> mars 1994 et le 16 décembre 2004. A ce propos, l'appel principal est non fondé.

## **B.- SUR LE DROIT A L'INDEMNITE DE PROTECTION**

### **1.- Principes**

Dans sa version applicable aux faits de la cause (donc avant sa modification par la loi du 10 janvier 2007), l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, figurant dans le chapitre Vbis consacré aux « *Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail* », énonçait notamment ce qui suit :

*« § 1<sup>er</sup>. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée (...) auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance (...), ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte (...).*

*« § 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1<sup>er</sup> incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié (...) dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte (...).*

*« § 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail (...), le travailleur (...) peut demander sa réintégration dans l'entreprise (...).*

*« § 4. A défaut de réintégration (...), l'employeur paiera 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 (...).*

*« § 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration (...) : 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<sup>er</sup> ».*

## **2.- En l'espèce**

Le 6 octobre 2004, Monsieur W. a déposé en mains du fonctionnaire du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, chargé du contrôle du bien-être au travail, une plainte contre son employeur pour harcèlement moral au travail, portée à la connaissance de la s.a. M-S le 11 octobre suivant.

Il a annexé au formulaire complété à cette occasion une relation détaillée de diverses attitudes adoptées à son égard dans son milieu professionnel entre le 10 septembre et le 1<sup>er</sup> octobre 2004, dont il a pu déduire qu'elles étaient constitutives à son endroit, de la part de son employeur, d'une forme de harcèlement telle que visée par l'article 32 *ter* de la loi précitée du 4 août 1996.

La Cour n'est pas chargée de vérifier et d'apprécier la réalité du harcèlement invoqué. Elle a seulement mission, dans les limites

de sa saisine, d'examiner si c'est à bon droit ou non que le premier juge a décidé que la s.a. M-S se trouve en défaut de prouver qu'elle a licencié Monsieur W., le 16 décembre 2004, pour des motifs étrangers à sa plainte. Elle peut seulement observer que les informations apportées par le plaignant lors du dépôt de cette plainte, ne permettent pas de considérer d'emblée celle-ci comme abusive, contrairement à ce que soutient la s.a. M-S.

Certes, cette dernière a congédié Monsieur W. en alléguant, le 16 octobre 2004, un motif grave constitué de quatre faits fautifs distincts. La Cour a cependant constaté que deux de ces faits étaient imprécis et que la société ne prouvait pas avoir eu connaissance des deux autres au cours des trois jours ouvrables ayant précédé le congé. De telles constatations rendent bien sûr problématique la relation causale entre ces faits et le licenciement.

La Cour doit également prendre acte des décisions définitives des juridictions pénales qui ont jugé non établies à charge de Monsieur W. les préventions libellées sur la base des faits articulés lors du licenciement à titre de motif grave, à savoir la prévention de faux ayant consisté dans la falsification d'un bordereau de pointage du personnel de la s.a. M-S et la prévention de soustraction frauduleuse de carburant au préjudice de cette société.

Cette dernière ne démontre pas que, malgré les constatation et décisions qui précèdent, elle s'est effectivement séparée de son employé pour les motifs qu'elle a invoqués ou pour tout autre motif étranger à la plainte déposée. C'est d'autant plus vrai que la Cour a relevé le caractère artificiel et peu crédible de la lettre de dénonciation par le contremaître du 15 octobre 2004 qui, selon la s.a. M-S, aurait directement inspiré le licenciement du lendemain. Il faut ajouter que le délai plus ou moins long entre la plainte du 6 octobre et la rupture contractuelle du 16 décembre ne suffit pas à établir l'absence de lien entre l'une et l'autre.

En conclusion, Monsieur W. a été congédié en infraction aux dispositions du § 1<sup>er</sup> de l'article 32*tredecies* cité plus haut. Il n'a pas sollicité sa réintégration dans l'entreprise mais c'est pour motif grave qu'il a été licencié et ce licenciement est jugé non fondé. Partant, il est en droit d'obtenir l'indemnité de protection comme prévu au § 5 du même article. A cet égard, l'appel principal est non fondé.

### **C.- SUR LA COMPARUTION PERSONNELLE DES PARTIES**

Tant la s.a. M-S que Monsieur W. critiquent le jugement déferé en ce que celui-ci, avant de statuer sur les postes relatifs à la prime patronale d'assurance et aux *bonus*, ordonne la comparution personnelle des parties afin qu'elles s'expliquent sur les pièces 59 et 61 du dossier de la société.

Cette mesure d'instruction apparaît en effet comme inutile dès lors que les deux parties assurent qu'elles ont déjà fourni toutes les explications et produit tous les documents pour la bonne compréhension des deux pièces, même si elles en tirent des enseignements opposés.

Il y a donc lieu d'annuler la comparution personnelle ordonnée. A ce propos, les appels principal et incident sont l'un et l'autre fondés.

## **V.- EFFET DEVOLUTIF DES APPELS**

Par cet effet, il appartient à la Cour de statuer sur les postes à l'égard desquels le premier juge ne s'est pas prononcé.

### **A.- SUR LES PRIMES D'ASSURANCE**

#### **1.- Objet de la demande**

Le 24 octobre 2001, la s.a. M-S a souscrit au profit de Monsieur W., auprès de la compagnie Axa, un contrat d'assurance sur la vie dans le cadre d'un « *plan de prévoyance pension complémentaire* » dénommé « *Opti-Group Pro 25* ».

Ce contrat prenait effet le 1<sup>er</sup> octobre 2001, alors que Monsieur W. était âgé de 55 ans et 7 mois. Au terme fixé au 1<sup>er</sup> mars 2011, il garantissait au bénéficiaire, qui atteignait alors l'âge de 65 ans, le paiement d'un capital de 3.366.764 francs ou 83.460 €. La prime annuelle, à charge du seul employeur, s'élevait au montant de 300.000 francs ou 7.437 €.

La s.a. M-S s'est acquittée de cette prime pour les années 2001 à 2003. Elle ne l'a pas réglée pour 2004 en prenant en compte la sortie de son employé le 16 décembre de cette année-là.

De son côté, Monsieur W. sollicite la condamnation de la société au versement de toutes les primes échues jusqu'au terme du contrat en 2011. Subsidièrement, il limite sa réclamation au paiement de la prime de 2004 à concurrence de 11,5/12 de son montant annuel, à majorer d'une prime forfaitaire de 10 % pour les frais, soit la somme globale de 7.839,62 €.

#### **2.- Fondement de la demande**

La prime d'assurance prise en charge par l'employeur constitue un avantage rémunérateur né du contrat de travail. Elle n'est dès lors pas due au-delà de la rupture de ce contrat.

Du reste, il ressort des dispositions particulières régissant le contrat souscrit par la s.a. M-S (*cf.* son doss., pièce n° 25) qu'il prend fin lorsque l'assuré cesse d'exercer sa fonction au sein de la société. Ce dernier, dans ce cas, bénéficie de la valeur acquise du contrat à la date de sa sortie. Il a aussi la faculté de maintenir la réserve acquise du contrat auprès de la compagnie et de poursuivre le paiement des primes à titre personnel.

A l'inverse, aucune disposition ne prévoit la résiliation du contrat d'assurance et la cessation du paiement des primes par le preneur dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle la fonction de l'assuré a pris fin.

Il suit que Monsieur W. se trouve en droit d'obtenir, comme il le postule subsidiairement, la condamnation de la s.a. M-S à payer à la compagnie d'assurances ou, à défaut, à lui-même, la prime correspondant à la période d'occupation du 1<sup>er</sup> janvier au 15 décembre 2004, soit :  $7.437 \text{ €} \times 11,5/12 = \underline{7.127,13 \text{ €}}$ . En revanche, il ne justifie pas sa prétention à une prime forfaitaire pour frais. Sa demande est donc partiellement fondée.

## **B.- SUR LES « BONUS »**

### **1.- Objet de la demande**

Les parties ne produisent aucun contrat de travail écrit constatant les conditions de travail et de rémunération appliquées à Monsieur W. Elles reconnaissent qu'il a été engagé moyennant un traitement mensuel de 100.000 francs, à augmenter d'un treizième mois, outre qu'il bénéficiait de l'usage privé gratuit de la voiture mise à sa disposition par la société pour ses déplacements professionnels.

Cela étant, Monsieur W. prétend que, dès son embauche, la s.a. M-S lui a reconnu, en sus, le « *droit à un bonus calculé à partir du chiffre d'affaires réalisé par le département dont il avait la gestion* » (ses concl., p. 17). Il s'agissait, d'après lui, de déduire de ce chiffre d'affaires tous les frais d'exploitation du département (salaires du personnel, coût des matières premières, coût des sous-traitances, etc.), puis toutes les dépenses inhérentes à sa propre occupation (rémunération, frais de voiture et de déplacements, assurances, charges sociales et fiscales), pour aboutir à un résultat net sur lequel le *bonus* était calculé à raison de 10 % ou 20 % de ce résultat selon que celui-ci était inférieur ou supérieur à cinq millions de francs.

Sans s'exprimer sur le *bonus* afférent à l'année 1994, Monsieur W. fournit des calculs qu'il a unilatéralement établis et desquels il conclut que, pour les années 1995 à 2000, il n'a perçu, à ce titre, que la somme de 1.625.409 francs alors qu'il lui revenait, d'après lui, un montant de 5.063.573 francs, ce qui laisserait donc subsister un solde en sa faveur de 3.438.164 francs (ou 85.229,86 €).

Il n'existe aucune trace écrite des versements dont Monsieur W. accepte néanmoins de faire crédit à la s.a. M-S. Il explique à ce sujet que les sommes concernées lui ont été payées en espèces de la main à la main, ou encore « *en nature* », comme il l'écrit, en ce sens que la société aurait réglé pour lui certaines factures qui lui étaient personnelles ou l'aurait autorisé à utiliser sa main-d'œuvre pour effectuer certains travaux privés.

Monsieur W. expose encore que la s.a. M-S, à qui il aurait vainement réclamé son dû à plusieurs reprises (toujours sans trace écrite), se serait finalement résolue à s'acquitter de sa dette en prenant auprès de la compagnie Axa le contrat d'assurance examiné plus haut. Il souligne que celui-ci lui garantissait, à l'âge de 65 ans, le bénéfice d'un capital de 3.366.764 francs correspondant (approximativement, toutefois) à la somme due de 3.438.164 francs.

Dans l'hypothèse où la s.a. M-S serait tenue de payer les primes de cette assurance jusqu'à son terme le 1<sup>er</sup> mars 2011, Monsieur W. sollicite sa condamnation au versement des arriérés de *bonus* pour les années 2001 à 2004. Il rappelle que les bonus ainsi réclamés lui sont dus indépendamment du bénéfice de l'assurance puisque cette dernière vise à honorer sa créance pour les années 1995 à 2000. Il évalue les arriérés relatifs aux années 2001 à 2003 au montant définitif de 71.105,21 € et l'arriéré correspondant à l'année 2004 au montant provisionnel de 17.957,79 €.

Dans l'hypothèse où la s.a. M-S serait dispensée du règlement des primes d'assurance pour la période postérieure au licenciement du 16 décembre 2004, Monsieur W. revendique alors, outre les montants indiqués ci-dessus, un arriéré de *bonus* consistant dans la différence entre sa créance de 85.229,86 € et le capital constitué par cette assurance, soit la somme, selon lui, de 62.843,11 €.

## **2.- Position de la s.a. M-S**

La s.a. M-S nie formellement avoir jamais reconnu à Monsieur W., par convention ou par engagement unilatéral, le droit aux *bonus* qu'il prétend obtenir. Elle affirme avoir été interloquée lorsqu'une réclamation à ce sujet lui a été présentée, pour la toute première fois, dans la lettre qui lui a été adressée le 11 octobre 2004 par le conseil de l'intéressé.

Elle dément lui avoir jamais versé, à ce titre, directement ou indirectement, le moindre franc au cours des années 1996 à 2000 ou le moindre euro au cours des années qui ont suivi. Elle réfute en particulier l'idée qu'elle lui aurait fait des paiements non déclarés, en espèces de la main à la main ou encore « *en nature* ».

Elle soutient aussi que le contrat d'assurance qu'elle a souscrit auprès de la compagnie Axa au profit de Monsieur W., à sa demande d'ailleurs, a constitué un avantage qu'il était normal d'octroyer à un employé de niveau supérieur, qui était à son service depuis plusieurs années et qui se trouvait à dix ans de l'âge de la retraite. Mais elle nie catégoriquement qu'il se serait agi pour elle du moyen utilisé pour se libérer d'une dette de rémunération née antérieurement.

Subsidiairement, pour le cas où le droit aux *bonus* serait néanmoins constaté, *quod non*, elle invoque la prescription de la demande d'arriérés pour les années 1995 à 2000 compte tenu de la prescription de cinq ans prévue par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 ou par l'article 2262*bis* du code civil.

### **3.- Fondement de la demande**

#### **3.1- Observations préalables**

En l'absence de contrat de travail écrit, les parties reconnaissent que Monsieur W. a été engagé le 1<sup>er</sup> mars 1994 par la s.a. M-S moyennant un traitement fixe d'un montant mensuel brut de 100.000 francs, augmenté d'un treizième mois et de l'avantage constitué par l'usage privé gratuit de la voiture de la société.

Monsieur W. ne produit que quelques fiches de paie éparses, qui ne rendent pas compte de l'évolution, dans sa continuité, de cette rémunération. Le montant annuel brut de celle-ci a été estimé, sans explication, à 47.448,56 € (= 1.914.070 francs) lors de la souscription en octobre 2001 de l'assurance au profit de Monsieur W. (son doss., pièce n° 16). Il a été évalué, au moment de la rupture du contrat de travail en décembre 2004, à 52.841,06 € par Monsieur W. (hormis les bonus auxquels il prétend) et à 55.983,67 € par la s.a. M-S (son doss., pièce n° 25*bis*), compte non tenu, dans les deux cas, de la prime d'assurance patronale.

Cela étant, il faut reconnaître que cette rémunération fixe était modeste, eu égard à la formation et à l'expérience de Monsieur W. Cette constatation rend plausible l'hypothèse qu'elle était majorée d'une rémunération variable. C'est d'autant plus probable que la s.a. M-S elle-même admet l'existence d'une telle rémunération, cependant non explicitée (son doss., pièce n° 25*bis*), ce qui explique d'ailleurs, comme

indiqué ci-dessus, qu'elle retient une évaluation supérieure à celle de Monsieur W.

Nonobstant, les articles 1315 du code civil et 870 du code judiciaire impliquent qu'il incombe à l'intéressé d'établir la réalité, dans le chef de la s.a. M-S, de l'obligation aux *bonus*, telle qu'il la décrit et en réclame l'exécution. Toutefois, il n'est guère aidé en l'absence de toute convention en la forme, quelque peu claire et précise, sur les modalités de sa rémunération variable. Il en est réduit à ne fournir que quelques documents sommaires et approximatifs, ainsi que des explications alambiquées sur des pratiques occultes et des paiements non déclarés.

### **3.2.- Les pièces produites**

Monsieur W. fait grand cas d'un schéma, tracé par Monsieur H., qui porte les mentions « *contrat d'emploi fixe 100.000* », « *avenant* » « + 5.000.000 : 20 % », « - 5.000.000 : 10 % », « *Dépenses directes* » et « *Dépenses propres* ». Il soutient que ce document définissait dès l'origine sa rémunération variable et qu'il a été rédigé concomitamment à son engagement par la s.a. M-S.

Celle-ci réplique que cette esquisse a été griffonnée par Monsieur H. à l'époque du passage de Monsieur W. au service de la s.p.r.l. MM (ce qui semble être confirmé par la présence des initiales MM en tête du schéma), alors que les parties ont un moment envisagé de remplacer la rémunération fixe de Monsieur W. par une rémunération calculée par chantiers (ce qui paraît corroboré par le choix du mot *avenant*). Elle ajoute qu'il s'est donc agi d'un simple projet précontractuel, qui n'a eu aucune suite, de l'accord des cocontractants.

A vrai dire, cette simple ébauche, de surcroît ambiguë, qui n'est ni datée ni signée, ne présente guère de valeur probante.

Ensuite, Monsieur W. prétend apporter la preuve du calcul de son *bonus* de 1995 selon les règles convenues, ainsi que du paiement effectif de celui-ci, en produisant les pièces suivantes : la première consiste dans un décompte sommaire, établi par Monsieur H., intitulé « *Coût salarial et accessoires* » ; la deuxième, également de la plume de Monsieur H., contient le calcul rapide d'un résultat d'exploitation de 1.480.045 francs au départ d'heures de travail prestées et, en regard de ce dernier montant, indique le taux de 20 % et le quotient de 296.000 francs, que Monsieur W. identifie à son *bonus* ; enfin, il verse aux débats trois fiches de paie, correspondant aux mois d'octobre, novembre et décembre 2006, qui portent respectivement, toujours au départ d'heures de travail prestées, les montants de 100.000 francs, puis encore de 100.000 francs et, enfin, de 96.000 francs.

Il s'impose d'observer d'emblée une discordance entre la première pièce et la deuxième, puisque celle-ci dégage un résultat

d'après les heures de travail prestées et rémunérées et non en fonction d'un chiffre d'affaires diminué des dépenses exposées. Il faut aussi relever que la deuxième pièce applique le taux de 20 % (et non de 10 %) à un résultat pourtant inférieur à 5.000.000 francs. Quant à la s.a. M-S, elle explique, non sans vraisemblance, que la somme de 296.000 francs, payée par trois tranches mensuelles et fixée sur la base des heures de travail prestées, a constitué en réalité la rémunération d'une activité supplémentaire menée à bien par Monsieur W. quand il était occupé pour le compte de la s.p.r.l. MM et qui a consisté, en plus de son travail ordinaire, dans la coordination d'un marché d'études particulier.

En raison des constatations et explications qui précèdent, les pièces déposées par Monsieur W. sont bien insuffisantes pour étayer l'interprétation qu'il en donne et pour démontrer le paiement du *bonus* qu'il invoque.

Monsieur W. verse également à son dossier des décomptes, toujours de la main de Monsieur H., de dépenses liées à son occupation propre pour les années 1996 à 2000. Cependant, il n'existe aucune relation explicitée, ni même simplement apparente, entre ces relevés, qui pouvaient servir à différentes fins, et le calcul des *bonus* revendiqués par Monsieur W. Il faut aussi observer l'absence de tels relevés pour les années 2001 et suivantes alors que la justification que Monsieur W. prétend leur donner subsistait au cours de ces années-là puisque, selon lui, il continuait à avoir droit à pareils *bonus* malgré l'assurance contractée à son profit.

Pour le surplus, tous les calculs fournis par Monsieur W. pour évaluer sa demande de *bonus*, ont été effectués par lui de façon unilatérale.

### **3.3.- Conclusion**

Même s'il n'est pas impossible que Monsieur W. pouvait prétendre à une rémunération variable en sus de sa rémunération fixe, il ne démontre pas à suffisance, d'après les pièces examinées plus haut, son droit à des *bonus* tels qu'il les invoque et les calcule.

Il est au demeurant étrange qu'il n'en a jamais réclamé le paiement par écrit, de même qu'il est fâcheux pour lui de faire état de certains versements occultes, en espèces de la main à la main ou en nature, qui auraient donc été illégalement soustraits aux charges sociales et fiscales.

Sa demande relative aux *bonus* est non fondée.

## **C.- SUR LE MONTANT DE L'INDEMNITE DE CONGE**

### **1.- Principes**

A défaut de connaître le montant définitif de la rémunération de Monsieur W., le Tribunal n'a pas statué sur le montant définitif de son indemnité de congé. Il appartient à la Cour de le faire à la suite de l'effet dévolutif des appels. Ce qui est curieux, c'est que le premier juge s'est déjà prononcé sur la durée normale du préavis.

Comme précisé plus haut, l'indemnité de congé est égale à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis. Selon l'article 39, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978, «*L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat* ».

Suivant l'article 82, § 3, de la même loi, applicable en l'espèce, le délai de préavis de l'employé est fixé soit par convention conclue au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Pour remplir la mission que la loi lui confie, le juge évalue la durée normale du préavis de congé en considération de la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, eu égard à son ancienneté, à son âge, à sa fonction et à sa rémunération, d'après les éléments propres à la cause (Cass. 4 févr. 1991, *Pas.*, 1991, 536) et en prenant aussi en compte les intérêts respectifs des parties (Cass., 9 mai 1994, *C.D.S.*, 1994, p. 253).

### **2.- En l'espèce**

Il a déjà été décidé que l'ancienneté à prendre en compte correspond à la période du 1<sup>er</sup> mars 1994 au 16 décembre 2004 ; elle s'élève donc à 10 ans et 9,5 mois. A la date de son licenciement, Monsieur W. était âgé de 58 ans et 10 mois. Ingénieur de formation, il exerçait la fonction de responsable (ou directeur) commercial, décrite plus haut.

Pour ce qui était de la rémunération en cours au moment du congé, les parties s'accordent à retenir un traitement mensuel fixe de 3.689, 20 €, le treizième mois, le pécule de vacances, ainsi que l'évaluation au montant annuel de 1.487,40 € de l'avantage représenté par l'usage privé gratuit de la voiture de la société. Ces éléments donnent ainsi une rémunération annuelle de :  $(3.689, 20 \text{ €} \times 13,92) + 1487,40 \text{ €} = 52.841,06 \text{ €}$ . Cela étant, il ne peut être fait droit à la demande de Monsieur

W. d'ajouter le montant de 26.566,71 € à titre de *bonus*. En revanche, il y a lieu d'avoir égard à la rémunération variable reconnue par la s.a. M-S et, partant, de retenir la rémunération annuelle de 55.983,67 € qu'elle propose (son doss., pièce n° 25*bis*). Enfin, il convient de l'augmenter de la prime patronale d'assurance d'un montant de 7.437 €. Au total, la rémunération annuelle se chiffre à 63.420,67 €.

En considération des principes rappelés plus haut et des critères explicités ci-avant, la durée normale du préavis de congé s'établit, non pas à quinze mois comme revendiqué par Monsieur W. ni à dix mois comme consenti par la s.a. M-S, mais à treize mois.

Il suit que l'indemnité de congé est fixée au montant définitif de :  $63.420,67 \text{ €} \times 13/12 = \underline{68.705,73 \text{ €}}$ . A ce sujet, la demande est partiellement fondée.

#### **D.- SUR LE MONTANT DE L'INDEMNITE DE PROTECTION**

Par application de l'article 32*tredecies*, § 5, de la loi du 4 août 1996, dans sa version applicable en la cause, l'indemnité de protection due à Monsieur W. se chiffre à :  $63.420,67 \text{ €} \times 6/12 = \underline{31.710,34 \text{ €}}$ . Sa demande est donc partiellement fondée.

#### **VI.- LES DEPENS**

Les parties réclament chacune une seule indemnité de procédure.

Monsieur W. succombe en partie sur ses demandes originaires. La s.a. M-S succombe en grande partie sur son appel principal.

Il est en conséquence approprié, conformément à l'article 1017, alinéa 4, du code judiciaire, de condamner la s.a. M-S à rembourser à Monsieur W. la moitié, soit 71,16 €, de ses frais de citation de 142,31 €, ainsi que la moitié, soit 2.750 €, de l'indemnité de procédure de 5.500 € prévue par l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du code judiciaire.

**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 se prononçant contradictoirement,

Sur avis écrit conforme, relativement au droit de l'intimé au principal à l'indemnité de protection, de Madame Germaine LIGOT, Substitut général,

Statuant sur les appels,

REÇOIT l'appel principal et le déclare en TRES PETITE PARTIE FONDÉ,

REÇOIT l'appel incident et le déclare FONDÉ,

Confirme le jugement attaqué du 13 octobre 2011 en ce qu'il constate que les faits fautifs n° 3 et 4 ont été notifiés avec une précision insuffisante et doivent être écartés,

Réformant ce jugement, dit pour droit que la défenderesse originaire est en défaut de prouver qu'elle a eu connaissance du motif grave au cours des trois jours ouvrables ayant précédé le congé,

Confirme ce jugement en ce qu'il décide que l'ancienneté à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de congé a pris cours le 1<sup>er</sup> mars 1994,

Confirme ce jugement en ce qu'il reconnaît le droit du demandeur originaire à une indemnité de congé et à une indemnité de protection contre le licenciement,

Réformant ce jugement, annule la mesure de comparution personnelle des parties,

Statuant à la suite de l'effet dévolutif des appels,

Déclare partiellement fondée la demande originaire relative aux primes patronales d'assurance et condamne l'appelante au principal à payer à titre de prime pour l'année 2004, soit à la compagnie d'assurances soit à défaut à l'intimé au principal, la somme de SEPT MILLE CENT-VINGT-SEPT EUROS ET TREIZE CENTIMES (7.127,13 €),

Déclare non fondée la demande originaire concernant les *bonus*,

Déclare partiellement fondées les demandes relatives aux montants des indemnités de congé et de protection,

Fixe l'indemnité de congé due à l'intimé au principal au montant brut de SOIXANTE-HUIT MILLE SEPT CENT CINQ EUROS ET SEPTANTE-TROIS CENTIMES (68.705,73 €), sous déduction des retenues sociales et fiscales, et à majorer des intérêts de retard calculés au taux légal sur le montant net de l'indemnité pour la période du 16 décembre 2004 au 30 juin 2005 et sur le montant brut à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005,

Fixe l'indemnité de protection due à l'intimé au principal au montant de TRENTE ET UN MILLE SEPT CENT DIX EUROS ET TRENTE-QUATRE CENTIMES (31.710,34 €), à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis la citation du 25 janvier 2005,

Condamne l'appelante au principal à payer à l'intimé au principal les dépens des deux instances liquidés et taxés au montant de 71,16 € correspondant au remboursement de la moitié des frais de citation et au montant de 2.750 € représentant la moitié de 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. Ioannis GILTIDIS, Conseiller social au titre d'employeur,  
M. Paolo BASSI, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont entendu les débats de la cause,

assistés de Mme Maryse PETIT, Greffier,

lesquels signent ci-dessous :

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique au Nouveau Palais de Justice de Liège (aile sud, salle C), place Saint-Lambert, 30, à Liège,

le LUNDI QUATRE FEVRIER DEUX MILLE TREIZE,

par M. GERMAIN, assisté de Mme PETIT, qui signent ci-dessous :