

**\*CONTRAT DE TRAVAIL – LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE –  
PREUVE A CHARGE DE L'AUTEUR DE LA RUPTURE DU RESPECT  
DES DÉLAIS VISÉS À L'ARTICLE 35 DE LA LOI DU 03/07/1978 ET  
DES FAITS INVOQUÉS À TITRE DE MOTIF GRAVE –  
APPRÉCIATION PAR LE JUGE  
HARCÈLEMENT MORAL – PROTECTION CONTRE LE  
LICENCIEMENT- DEPOT D'UNE PLAINTE MOTIVÉE – PRISE DE  
COURS DE LA PROTECTION – DISTINCTION ENTRE LE MOTIF  
GRAVE ET LE MOTIF ÉTRANGER A LA PLAINTÉ  
LICENCIEMENT ABUSIF DE L'OUVRIER ENGAGÉ À DURÉE  
INDÉTERMINÉE – LICENCIEMENT LIÉ AU COMPORTEMENT**

AH/JH

## COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

### ARRÊT

Audience publique du 27 mars 2013

Réf. C.T. Liège : R.G.: 2012/AL/57  
Réf. T.T. Liège : R.G : 392.908

5<sup>ème</sup> Chambre

#### EN CAUSE :

**M Michel,**

APPELANT,  
comparaissant par Maître Gérald HORNE, avocat à JEMEPPE-SUR-  
MEUSE,

#### CONTRE :

**LA SOCIETE REGIONALE DU LOGEMENT DE HERSTAL,** en abrégé  
**SRL-HERSTAL,** BCE N° 0404.426.652, ayant son siège social à 4040  
HERSTAL, rue en Bois, 270

INTIMÉE,  
comparaissant par Maître Ariane FRY loco Maître Jean-Paul LACOMBLE,  
avocats à LIEGE,

°  
° °

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 09 janvier 2013, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 20 décembre 2011 par le Tribunal du travail de Liège, 10<sup>ème</sup> chambre (R.G. : 392.908) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction;

- la requête de l'appelant, déposée le 26 janvier 2012 au greffe de la Cour de céans et notifiée le 27 janvier 2012 à l'intimé et à son conseil en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire;

- l'ordonnance du 02 mars 2012, rendue 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 09 janvier 2013;

- les conclusions de la partie intimée reçues au greffe le 02 mai 2012 ;

- les conclusions de la partie appelante reçues au greffe le 27 juin 2012 ;

- le dossier de la partie intimée reçu au greffe le 06 décembre 2012, celui de la partie appelante reçu au greffe le 27 décembre 2012 ;

- le dossier de la partie appelante déposé à l'audience le 09 janvier 2013 ;

Entendu à l'audience du 09 janvier 2013 les conseils des parties en leurs dires et moyens;

Vu l'avis écrit du Ministère public déposé au greffe et notifié aux conseils des parties le 23 janvier 2013 ;

Vu les observations de la partie appelante déposées au greffe le 25 janvier 2013.

°  
° °

## **I.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL**

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement frappé d'appel prononcé le 20/12/2011 ait fait l'objet d'une signification. Il a été notifié conformément à l'article 792 du Code Judiciaire le 27/12/2012.

La requête d'appel est entrée au greffe de la Cour le 26/01/2012.

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

## **II.- LES FAITS**

Monsieur M. a été engagé par la SRL à partir du 01/06/1998 dans les liens d'un contrat de travail ouvrier à durée indéterminée en qualité d'ouvrier manoeuvre au service « entretien- réparation ».

A partir du 15/12/2009 Monsieur M. s'est trouvé en incapacité de travail.

Le 13/01/2010 Monsieur M. a déposé plainte pour harcèlement auprès du conseiller en prévention.

Le 18/03/2010 la SRL lui a adressé le courrier recommandé suivant :

*« Par la présente, nous mettons fin à votre contrat de travail pour motif grave, avec effet immédiat dès ce jour, sans aucun préavis ni indemnité de préavis.*

*Conformément à l'article 35, alinéa 4, vous trouverez, ci-après les motifs graves justifiant le présent licenciement*

1

*Depuis le 15 décembre 2009, votre contrat de travail est suspendu, de manière ininterrompue, en raison d'une incapacité de travail.*

2

*Ce lundi 15 mars, Monsieur François V. (directeur gérant) et Monsieur José M. (chef de chantier) vous ont cependant, avec surprise, vu travailler sur le chantier d'un immeuble en construction vous appartenant, à Richelle.*

*Vous étiez seul, en tenue de travail, occupé sur une échelle à fixer un tuyau de descente venant du toit nouvellement placé. Une remorque contenant du matériel et divers matériaux était garée devant le chantier.*

*Interpellé par Messieurs V. et M., vous avez confirmé que vous étiez en incapacité de travail et que vous travailliez sur ce chantier, qui vous appartient.*

3

*Votre comportement rompt définitivement la confiance que nous avons placée en vous. Nous ne pouvons en effet tolérer que vous vous prétendiez incapable d'effectuer votre travail au sein de notre société alors que vous effectuez un travail, qui plus est tout à fait similaire, sur un chantier vous appartenant*

*Cette attitude est d'autant plus inexcusable que notre règlement de travail (article 22) précise expressément que le fait d'effectuer des prestations en dehors de la société pendant une période d'incapacité de travail sera constitutif de motif grave. »*

Par requête déposée le 07/09/2010 Monsieur M. sollicite condamnation de la SRL à lui payer :

- A titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme de 4.613,72 € ;
- A titre d'indemnité pour licenciement abusif la somme de 14.494,60 € ;
- A titre d'indemnité de protection suite à une plainte pour harcèlement la somme de 14.494,60 € ;
- A titre de prime de crise la somme de 1.666 € ;

### **III.- LE JUGEMENT DONT APPEL**

Le premier juge dit la demande recevable mais non fondée.

Le premier juge retient que Monsieur M. ne conteste pas les faits et qu'il prétend, mais n'en apporte pas la preuve, qu'en exécutant des travaux pour son propre compte, il ne connaissait pas le stress qu'il éprouve en exécutant de même travaux pour la SRL.

Le premier juge estime que le comportement de Monsieur M. est un motif grave, sa faute engendrant une perte de confiance.

Le premier juge considère que le licenciement n'est pas abusif puisqu'il est fondé sur le comportement de Monsieur M. retenu comme motif grave.

Le premier juge considère que le licenciement est fondé sur le motif grave et est dès lors sans relation avec la plainte pour harcèlement.

Le premier juge détermine que le licenciement intervenant pour motif grave, la prime de crise n'est pas due.

### **IV.- MOYENS ET DEMANDES DES PARTIES**

Monsieur M. fait valoir que, si son médecin l'estime effectivement en incapacité de travail, il lui recommande toutefois l'exercice d'activités afin de conserver son équilibre mental.

Monsieur M. fait valoir que le fait constaté qu'il travaillait à son immeuble personnel, n'établit pas son aptitude au travail ; Monsieur M. fait valoir qu'il ne supporte pas la charge de la preuve.

Monsieur M. fait valoir que l'aptitude au travail ne peut être contrôlée que conformément à la législation par l'examen d'un médecin contrôleur.

Monsieur M. fait valoir que les « prestations » interdites par le règlement de travail pendant une période d'incapacité de travail ne visent pas le travail que l'on fait pour soi-même.

Monsieur M. déclare s'en référer à justice quant au montant de la prime de crise limitée à 555 €.

La SRL fait valoir que l'exercice pendant une période d'incapacité de travail, d'une activité semblable à celle pour laquelle Monsieur M. avait été engagé, constitue une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

La SRL fait valoir qu'il s'agit d'un manquement caractérisé aux dispositions du règlement de travail qui notamment interdit les prestations pendant une incapacité de travail sans distinguer des prestations accomplies pour soi ou pour autrui.

La SRL invoque le fait que Monsieur M. a reçu de nombreux avertissements en raison de multiples manquements au règlement de travail.

La SRL fait valoir que Monsieur M. s'est déclaré en incapacité pour effectuer des travaux de bâtiment pour compte propre.

La SRL fait valoir que la transaction proposée n'a pas été acceptée avec pour conséquence qu'elle n'a pas renoncé à se prévaloir de la faute grave.

La SRL fait valoir que le licenciement de Monsieur M. ne peut être qualifié d'abusif puisqu'il est lié au comportement de Monsieur M.

La SRL fait valoir que Monsieur M. ne peut obtenir l'indemnité de protection en raison du dépôt d'une plainte pour harcèlement dès lors qu'elle a établi que ce licenciement est étranger à la plainte pour harcèlement.

La SRL fait valoir que Monsieur M. ne peut bénéficier de la prime de crise dès lors qu'il a été licencié pour motif grave ; subsidiairement elle observe que le montant de la prime qui serait à sa charge doit être limité à 555 €.

## **V.- DISCUSSION**

5.1. L'article 35 de la loi du 03/07/1978 dispose :

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

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

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

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

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

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

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

*La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »*

Conformément à la disposition de l'article 35 seuls les faits notifiés dans l'une des formes et le délai prévus par la loi peuvent être retenus comme constitutifs du motif grave.

En l'espèce la notification par lettre recommandée du motif grave est intervenue le 18/03/2010 en même temps que le licenciement, de sorte que le délai visé à l'article 35 alinéa 4 de la loi du 03/07/1978 a été respecté.

En ce qui concerne le respect du délai visé à l'article 35 alinéa 3, il appartiendra à la S.A. d'en établir le respect, ce qui sera examiné ci-dessous.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver la matérialité des faits qu'elle invoque, la partie contre qui ces faits sont invoqués pouvant se borner à contester ceux-ci.

Enfin, en regard des faits notifiés et prouvés, il appartient au juge d'apprécier si ceux-ci sont constitutifs de motif grave au sens de l'article 35 alinéa 2.

5.2. En l'espèce le motif grave invoqué et notifié porte sur les éléments suivants :

Le 15/03/ 2010 Monsieur M. travaille sur le chantier d'un immeuble en construction lui appartenant, effectuant le placement d'un tuyau de descente du toit, alors qu'il est en incapacité de travail depuis le 15/12/2009.

Ce fait n'est nullement contesté mais au contraire admis par Monsieur M. qui expose qu'il accomplissait ce travail sur conseil de son médecin qui lui recommandait de s'occuper afin de sauvegarder sa santé mentale.

Dès lors que ce seul fait invoqué au titre de motif grave se produit, fait non contesté, le lundi 15/03/2010, le délai visé à l'article 35 alinéa 3 de la loi du 03/07/1978 a été respecté puisque le licenciement est intervenu le jeudi 18/03/2010.

Contrairement à ce que soutient Monsieur M., la SRL ne remet nullement en cause la réalité de l'incapacité de travail de Monsieur M., ce qu'elle ne pourrait faire, pas plus que le juge d'ailleurs, que moyennant le contrôle opéré par un médecin mandaté par son employeur, dans le respect des dispositions de l'article 31 de la loi du 03/07/1978.

Au contraire, c'est en considérant l'incapacité de travail de Monsieur M. que la SRL détermine l'existence du motif grave qu'elle invoque qui consiste dans l'exécution par Monsieur M. alors qu'il se trouve en incapacité de travail, d'une activité de nature professionnelle similaire à celle pour laquelle il a été engagé au service de la SRL.

La SRL invoque les dispositions de son règlement de travail, connu de Monsieur M. et auquel celui-ci a adhéré, qui en son article 22 identifie comme motif grave justifiant la rupture du contrat de travail sans indemnité des : « *prestations effectuées en dehors de la société pendant une période de travail ou d'incapacité de travail couverte par un certificat médical* ».

Monsieur M. était par conséquent informé du caractère fautif de l'exécution de telles « prestations » et de ce que ce type de faute était constitutif dans l'esprit de la SRL d'un motif grave de licenciement.

Cette notion de « prestations » est, comme l'observent les parties, susceptible d'interprétation, Monsieur M. considérant qu'il ne peut s'agir d'activités exercées dans la sphère privée, tels des travaux à son propre immeuble, ce qui était le cas.

Monsieur M. s'appuie sur une attestation émise le 13/03/2010 par son médecin traitant, le docteur COLETTE, qui précise : « *que l'incapacité de travail de Monsieur Michel M. était liée à une situation professionnelle conflictuelle. Par ailleurs, une activité manuelle restait possible et qui plus est recommandée afin de lui permettre de conserver un certain équilibre mental* ».

La Cour considère que la notion de « prestations » visée au règlement de travail doit être précisée de même que doit être appréciée la notion « d'activité manuelle » recommandée par le médecin de Monsieur M.

Si l'on peut admettre qu'une activité pour compte propre, exercée dans la sphère strictement privée, sans impact significatif au plan économique, tel l'entretien d'un jardin ou le rafraichissement d'une pièce de la maison, échappe à la notion de « prestations » évoquée au règlement de travail, la Cour estime que tel n'est pas le cas des travaux de construction d'un immeuble, fut-ce pour son propre compte, dès lors qu'il s'agit de prestations d'importance relevant de la sphère de l'activité économique de la fourniture de biens et des prestations de service.

Ce qui peut et doit être considéré comme fautif, étant une faute intrinsèquement grave, est le fait de profiter d'une incapacité de travail, établie par certificat médical, pour réaliser une activité génératrice de profit significatif, ce qui est le cas lorsque l'on enrichi son patrimoine en se construisant une maison, alors que l'on bénéficie en même temps d'une rétribution, qu'il s'agisse d'un salaire garanti ou d'une allocation de l'assurance maladie-invalidité.

La Cour de Cassation a d'ailleurs jugé :

*« N'a pas cessé toute activité au sens de l'article 56 le travailleur indemnisé qui a personnellement travaillé à son habitation, se passant des services d'un entrepreneur ou d'un ouvrier qualifié ; cette activité ne peut être assimilée à des travaux quotidiens consistant dans l'entretien d'une maison ou dans des tâches ménagères »*  
(Cass. 21/01/1982, Pas 1982, I, p. 650)

En exécutant des travaux de construction de son propre immeuble alors qu'il est en incapacité de travail justifiée par certificat médical, activité de nature similaire à celle qu'il s'est engagé à prêter au service de la SRL, Monsieur M. commet une faute dont il sait ou doit savoir qu'elle est considérée par la SRL comme constitutive de motif grave.

La Cour retient que cette faute grave, commise par Monsieur M. rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail en ce qu'elle rompt la relation de confiance qui doit exister entre travailleur et employeur, qui plus est dans un contexte où de nombreux reproches antérieurs ont été adressés à Monsieur M., fragilisant déjà cette relation de confiance.

La Cour retient par conséquent que la SRL a licencié à bon droit pour motif grave Monsieur M. qui ne peut obtenir dans ces conditions l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

5.3. L'article 63 de la loi du 03/07/1978 dispose :

*« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.*



*« En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur. »*

L'article 63 de la loi du 03/07/1978 répute abusif le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ; il impose à l'employeur en cas de contestation la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqué.

L'employeur à qui une indemnité pour licenciement abusif est réclamée par un ouvrier engagé à durée indéterminée et qui invoque comme motif du licenciement la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier doit apporter une double preuve :

- d'une part la preuve du ou des faits qu'il invoque comme motif du licenciement et qui caractérisent soit la conduite, soit l'aptitude de l'ouvrier ;
- d'autre part la preuve du lien existant entre ce ou ces motifs de licenciement et celui-ci ;

La conduite du travailleur à laquelle fait référence l'article 63 précité n'est pas définie par le texte légal et n'est pas non plus qualifiée par le texte légal.

Selon l'enseignement qui se dégage d'un ensemble d'arrêts prononcés par la Cour de Cassation, enseignement que la Cour de céans adopte, le comportement dont il est question à l'article 63 de la loi du 03/07/1978 n'implique pas nécessairement l'existence d'une faute dans le chef du travailleur, ni même que ce comportement puisse être qualifié de critiquable, mais à tout le moins que ce comportement puisse raisonnablement justifier le licenciement intervenu.<sup>1</sup>

A fortiori ce comportement doit il être retenu lorsque comme en l'espèce, il est considéré comme fautif.

La Cour considère que le licenciement de Monsieur M. est incontestablement en lien avec le comportement de celui-ci, la SRL pouvant très légitimement s'irriter de ce qu'un travailleur à qui elle a dû à plusieurs reprises formuler des reproches quant à son comportement, se livre à des travaux de construction, fut-ce pour son propre compte, alors qu'il est absent au travail depuis plusieurs mois pour raison de santé, la SRL n'ayant aucune connaissance de la nature de la maladie affectant Monsieur M.

---

<sup>1</sup> Cass. 22/01/1996 J.T.T. 1996, p.236, voir également Cass. 17/02/1992, Pas 1992, I, 535 et Cass. 08/12/1986, Pas. 1987, I, 428 ; Cass. 27/09/2010 S.09.0088.F/1 ; Cass. 22/11/2010 R.G. S.09.0092.N/1

Le licenciement lié au comportement de Monsieur M., raisonnablement apprécié, ne peut être qualifié d'abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03/07/1978.

5.4. L'article 32 trédecies de la loi du 04/08/1996 dispose :

*§ 1er. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :*

*1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;*

...

*§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.*

...

*§ 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :*

*1° ...*

*2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er.*

*L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice*

...

*§ 6. Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la plainte est introduite ou à partir du moment où le témoignage est déposé.*

Comme le détermine le § 6 de l'article 32 trédecies, la protection contre le licenciement est acquise dès le moment où la plainte est introduite, en l'espèce dès le 13/01/2010.

Il importe peu, sauf démonstration d'un abus de droit commis par le travailleur qui dépose plainte<sup>2</sup>, par exemple dans le but exclusif de bénéficier de la protection alors qu'il n'existe aucun fait de harcèlement,

---

<sup>2</sup> Ibidem, citant C.Trav. LIEGE, sect. Namur, 13<sup>ème</sup> Ch. 14/12/2006, RG 7.812/05

qu'il y ait eu effectivement harcèlement ou qu'au contraire, l'analyse détaillée des faits permette d'exclure le harcèlement en considération de la définition de celui-ci.

Selon le texte, parfaitement clair à ce sujet, de l'article 32 trédecies précité, c'est le dépôt de la plainte motivée, ou la réception du témoignage, qui engendre le processus de protection, sans qu'intervienne, sous la réserve précitée, la reconnaissance effective de faits de harcèlement<sup>3</sup>, laquelle ne pourra d'ailleurs fréquemment être appréciée que bien après le dépôt de la plainte ou l'expression du témoignage.

Il est du droit de l'employeur, lorsqu'une indemnité de protection lui est réclamée par ce qu'il a licencié pendant la période protégée le travailleur qui a porté plainte pour harcèlement, d'apporter la preuve de ce que le licenciement intervient pour des motifs étrangers à la plainte, afin d'échapper au paiement de la dite indemnité.

La Cour a déjà été amenée à juger :

*« L'indemnité n'est cependant due, en cas de licenciement pour motif grave qu'à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1<sup>er</sup>. Il faut donc non seulement que le licenciement soit fondé sur la plainte mais encore qu'il soit non fondé. Lorsque le motif grave est admis, l'indemnité n'est pas due, même si le licenciement est lié au dépôt de la plainte. »<sup>4</sup>*

Il est constant que le licenciement de Monsieur M. intervient suite à la constatation de ce qu'il exerce le 15/03/2010 une activité pour son propre compte dans la construction, alors qu'il se trouve depuis plusieurs mois en incapacité de travail, soit pour un motif totalement étranger à la plainte pour harcèlement qu'il a déposée, de sorte que l'indemnité de protection visée à l'article 32 trédecies de la loi du 04/08/1996 ne lui est pas due.

5.5. L'article 149 de la loi du 30/12/2009 portant des dispositions diverses, applicable aux licenciements qui interviennent entre le 01/01/2010 et le 31/01/2011, dispose :

*Tout ouvrier dont le contrat de travail est résilié sans motif grave par son employeur, avec ou sans respect d'un délai de préavis, a droit à une prime forfaitaire de crise de 1.666 euros.*

Dès lors que le contrat de travail de Monsieur M. a été rompu pour un motif grave reconnu tel par la Cour, la prime de crise ne lui est pas due.

---

<sup>3</sup> C.Trav. MONS 24/08/2006, J.L.M.B. 2008, p. 389 ; C. Trav. LIEGE, 15<sup>ème</sup> Ch. 23/04/2009, J.T.T. 2009 p. 266

<sup>4</sup> C. Trav. LIEGE, 22/11/2011, R.G. 2011/AN/5, Juridat F-221122-4; voir également C. Trav. LIEGE, 15<sup>ème</sup> Ch.,16/12/2010, R .G. 2010/AL/005, inédit

**II.- DECISION DE LA COUR**

Vu les dispositions de 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 :

Sur avis écrit conforme du Ministère public déposé au greffe de la Cour en langue française le 23 janvier 2013 par Monsieur Philippe LAURENT, Premier Avocat général honoraire, magistrat suppléant,

Déclare l'appel recevable,

Le dit non fondé.

Condamne Monsieur M. aux dépens liquidés en degré d'appel par la SRL à 2000 €.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Albert HAVENITH, Conseiller faisant fonction de Président,  
M. Michel XHARDE, Conseiller social au titre d'employeur,  
M. Fernand BOYNE, Conseiller social au titre d'ouvrier,

qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,

assistés de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le greffier

les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 5e Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30/0002, le VINGT-SEPT MARS DEUX MILLE TREIZE, par le Président,

assisté de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le Greffier

Le Président