



Numéro du répertoire 2021 /
R.G. Trib. Trav.
Date du prononcé 23 avril 2021
Numéro du rôle 2020/AL/147
En cause de : D. V. C/ REGIE COMMUNALE AUTONOME (RCA NAUTISPORT)

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 E

Arrêt

Contradictoire
Définitif

* Droit judiciaire – recevabilité de l'appel contrat de travail – licenciement pour faute grave – délai de trois jours – preuve du motif – abus de droit de licencier – arriérés de rémunération – intérêts (anatocisme)

EN CAUSE :

Monsieur D. V.,

partie appelante, ci-après dénommée « Monsieur V. »,
ayant comparu en personne assisté de son conseil Maître

CONTRE :

LA REGIE COMMUNALE AUTONOME (RCA NAUTISPORT), dont le siège social est établi à
7850 ENGHIEU, Pavé de Soignies 36, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le
numéro 0862.964.854,
partie intimée, ci-après dénommée « la RCA »,
ayant pour conseil Maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 12 mars 2021, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 23 juin 2017 par le tribunal du travail du Hainaut, division La Louvière, 9^e Chambre (R.G. 13/3552/A) ;
- l'arrêt prononcé le 13 février 2019 par la cour du travail de Mons, 8^e Chambre (R.G. 2018/AM/29) ;
- l'arrêt rendu le 2 décembre 2019 par la Cour de cassation (R.G. S.19.0043.F) ;
- la copie de la citation de l'huissier Walter Schotte citant à comparaître à l'audience publique de la cour du travail de Liège, division Liège, du 22 avril 2020, remise au greffe de la cour le 16 mars 2020 ;

- le dossier de procédure de la Cour de cassation comprenant ceux de la cour du travail de Mons et du tribunal du travail du Hainaut, division La Louvière ;
- l'ordonnance rendue le 22 avril 2020 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 12 mars 2021 ;
- les conclusions d'appel, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la RCA, remises au greffe de la Cour respectivement les 25 juin 2020 et 13 décembre 2020 ; son dossier de pièces, remis le 15 février 2021 et le 10 mars 2021 ;
- les conclusions d'appel (après cassation) et conclusions additionnelles et de synthèse d'appel (après cassation) de Monsieur V., remises au greffe de la cour respectivement les 1^{er} septembre 2020 et 30 décembre 2020 ; son dossier de pièces, remis le 9 mars 2021.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 12 mars 2021 et l'affaire a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES FAITS

1

La RCA (régie communale autonome) gère les infrastructures sportives communales de la commune d'Enghien (plusieurs halls omnisports, des terrains de football et de tennis et une piscine).

2

Monsieur V. est entré au service de la RCA le 13 juillet 1996 (fiches de paie, pièce 41 du dossier de Monsieur). Il occupait la fonction de responsable technique (*idem*).

3

Par courrier du 6 septembre 2012, Monsieur F., ouvrier occupé par la RCA et travaillant sous la responsabilité directe de Monsieur V., s'est adressé à la RCA pour dénoncer des faits de harcèlement moral commis par Monsieur V. à son encontre (pièce 9 du dossier de la RCA).

La RCA indique avoir transmis le dossier au conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux.

4

Le 15 octobre 2012, Monsieur F. a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral à l'encontre de Monsieur V. (p. 2 du rapport du conseiller en prévention, pièce 6 du dossier de la RCA).

Le conseiller en prévention a immédiatement informé la RCA du dépôt de cette plainte.

A partir du 16 octobre 2012, Monsieur V. n'a plus effectué de prestations, les parties ayant convenu que Monsieur V. récupérerait ses heures supplémentaires « *le temps d'éclaircir l'affaire avec Monsieur F.* » (pièce 4 du dossier de Monsieur V.). Monsieur V. a cependant presté les journées des 5 et 6 novembre 2012 avant que le contrat soit à nouveau suspendu par la récupération d'heures supplémentaires.

5

Le conseiller en prévention a établi son rapport d'intervention le 5 décembre 2012 (pièce 6 du dossier de la RCA).

Ses conclusions étaient les suivantes :

« Remettre un avis motivé concernant cette plainte a été facilité par l'importante convergence des témoignages recueillis. L'ensemble des témoins s'accordent à l'unanimité sur les abus de pouvoir de la personne mise en cause qui agirait en véritable despote, ferait régner un climat de terreur et isolerait les membres de son équipe du reste du personnel [de la RCA].

Après analyse, les éléments récoltés me permettent de confirmer que le comportement de la personne mise en cause peut être qualifié de harcèlement moral à l'encontre du plaignant.

Les conduites abusives de la part de Monsieur V. se produisent depuis un certain temps, portent atteinte à la personne de Monsieur F. et rendent son environnement de travail hostile, humiliant et intimidant. Les manifestations du harcèlement moral de Monsieur V. prennent la forme d'insultes, de moqueries mais aussi des intimidations et autres gestes. » (p. 6 du rapport du conseiller en prévention, pièce 6 du dossier de la RCA)

6

Par courrier du 10 décembre 2012 (pièce 14 du dossier de Monsieur), la RCA a communiqué à Monsieur V. la liste des faits qui lui étaient reprochés et l'a convoqué à une audition par le conseil d'administration en date du 12 décembre 2012.

7

Monsieur V. a été entendu par le Comité de direction de la RCA le 12 décembre 2012.

Par délibération du même jour, le Comité de direction a décidé de mettre fin à la relation de travail de Monsieur V., pour faute grave (cette délibération n'est pas déposée mais elle est évoquée dans l'arrêté du Ministre des pouvoirs locaux notifié le 12 novembre 2013, pièce 1 du dossier de la RCA).

8

La RCA a licencié Monsieur V. pour faute grave par courrier du 13 décembre 2012 (pièce 15 du dossier de Monsieur).

Les motifs du licenciement ont été notifiés par courrier du 14 décembre 2012 (pièce 16 du dossier de Monsieur).

9

Par courrier de son organisation syndicale du 19 décembre 2012 (pièce 21 du dossier de Monsieur), Monsieur V. a sollicité le Ministre de tutelle pour « *vérifier la validité de ce licenciement au niveau du Comité de direction* ».

10

Par citation du 29 octobre 2013, Monsieur V. a introduit la présente procédure.

11

Par arrêté notifié le 12 novembre 2013, le Ministre des pouvoirs locaux et de la ville a annulé la délibération du Comité de direction du 12 décembre 2012, au motif que le Comité de direction n'était pas compétent pour prendre la décision de licenciement (pièce 1 du dossier de la RCA).

Par un arrêt du 8 septembre 2015, le Conseil d'Etat a annulé l'arrêté du Ministre, estimant que l'autorité de tutelle n'avait pas respecté le délai dans lequel elle pouvait agir.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

12

Par jugement du 23 juin 2017, le tribunal du travail de Mons, section La Louvière a dit pour droit ce qui suit :

*« Dit la demande fondée dans la mesure ci-après ;
Condamne la RCA à payer à Monsieur V. 1 EUR provisionnel, à titre de rémunération relative au mois de décembre 2012, de pécules de vacances et d'heures supplémentaires ;
Ordonne la réouverture des débats à l'audience du 22 décembre 2017 (...);
Déboute Monsieur V. de ses demandes :*

- d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- d'indemnité pour licenciement abusif ;*
- de délivrance d'un nouveau document C4 et d'une fiche de rémunération relative à l'indemnité compensatoire de préavis ;*

Réserve à statuer. »

III. L'APPEL ET LES RETROACTES DE LA PROCEDURE

13

Monsieur V. a interjeté appel de ce jugement par requête du 23 janvier 2018.

14

Par un arrêt du 13 février 2019, la cour du travail de Mons a réformé le jugement dont appel et à condamné la RCA à payer à Monsieur V. les sommes suivantes :

- 73 697,76 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1 213,63 EUR à titre d'arriérés de rémunération (1^{er} au 13 décembre 2012) ;
- 12 678,64 EUR à titre d'arriérés de rémunération (heures supplémentaires) ;
- 5 647,17 EUR à titre de pécule de vacances de départ ;
- les intérêts sur l'ensemble de ces montants bruts depuis le 13 décembre 2012 ;
- les dépens des deux instances.

15

Le 11 juillet 2019, la RCA a formé un pourvoi en cassation contre cet arrêt.

Par un arrêt du 2 décembre 2019, la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la cour du travail de Mons du 13 février 2019 et a renvoyé la cause devant la cour du travail de Liège, pour les motifs suivants :

« La demanderesse faisait valoir en ses dernières conclusions devant la cour du travail que l'appel du défendeur n'était pas recevable parce qu'il avait acquiescé au jugement entrepris.

L'arrêt qui, pour dire recevable « l'appel introduit dans les formes et délais légaux » énonce que « sa recevabilité n'est au demeurant pas contestée », donne de ces conclusions une interprétation inconciliable avec leurs termes et viole, partant, la foi due à l'acte qui les contient. »

16

La RCA a cité après cassation Monsieur V. par exploit d'huissier signifié le 9 mars 2020.

IV. LA POSITION ACTUELLE DES PARTIES**17**

L'article 1110 du Code judiciaire précise qu'en cas de cassation, la Cour de cassation renvoie la cause, s'il y a lieu, soit devant une juridiction souveraine du même rang que celle qui a rendu la décision cassée, soit devant la même juridiction, autrement composée.

Cette juridiction se conforme à l'arrêt de la Cour de cassation sur le point de droit jugé par la Cour. Aucun recours en cassation n'est admis contre la décision de cette juridiction, en tant que celle-ci est conforme à l'arrêt de cassation.

En vertu de cette disposition, la cassation avec renvoi remet les parties, dans les limites de la cassation, dans l'état où elles se trouvaient devant le juge dont la décision a été cassée.

L'arrêt du 2 décembre 2019 a cassé, sans restriction, l'arrêt de la cour du travail de Mons du 13 février 2019 et renvoyé la cause devant la cour de céans.

18

Monsieur V. demande la condamnation de la RCA au paiement des sommes suivantes :

- 73 697,76 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 25 000 EUR à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- 1 213,63 EUR à titre d'arriérés de rémunération (1^{er} au 13 décembre 2012),
- 12 678,64 EUR à titre d'arriérés de rémunération (heures supplémentaires),
- 5 647,17 EUR à titre de pécule de vacances de départ
- les intérêts sur l'ensemble de ces montants bruts depuis le 13 décembre 2012 ou à tout le moins depuis le 31 août 2020 ;
- les intérêts sur les intérêts à partir du 23 janvier 2018.

Il demande enfin la condamnation de la RCA aux dépens d'instance et d'appel, soit la somme totale de 12 000 EUR (6 000 EUR par instance).

19

La RCA demande à titre principal à la cour de déclarer l'appel de Monsieur V. irrecevable, de confirmer le jugement dont appel et de débouter Monsieur V. de l'ensemble de ses demandes.

A titre subsidiaire, elle demande à la cour de dire pour droit que seul un tiers des heures supplémentaires réclamées par Monsieur V. est dû.

Elle demande enfin la condamnation de Monsieur V. aux dépens d'instance et d'appel, soit la somme totale de 12 000 EUR (6 000 EUR par instance).

V. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

20

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

21

La RCA soutient que l'appel de Monsieur V., formé par requête du 23 janvier 2018, serait irrecevable au motif qu'il aurait préalablement acquiescé au jugement *a quo*.

22

L'acquiescement à une décision est la renonciation par une partie à l'exercice des voies de recours dont elle pourrait user ou qu'elle a déjà formées contre toutes ou certaines des dispositions de cette décision (article 1044 du Code judiciaire).

L'acquiescement peut être exprès ou tacite. Lorsqu'il est tacite, « *il ne peut être déduit que d'actes ou de faits précis et concordants qui révèlent l'intention certaine de la partie de donner son adhésion à la décision* » (article 1045 du Code judiciaire).

La Cour de cassation¹ enseigne que :

« L'acquiescement tacite à une décision judiciaire ne peut se déduire que de certains actes ou faits concordants desquels il ressort que la partie a la ferme intention de marquer son accord à la décision. La renonciation au droit de former un recours est de stricte interprétation et ne peut se déduire que de faits qui ne sont susceptibles d'aucune autre interprétation. »

C'est ainsi par exemple qu'une jurisprudence constante² retient que le paiement des dépens ne suffit pas pour démontrer que le demandeur a renoncé à un recours qu'il peut encore exercer.

23

Le jugement dont appel a rejeté les demandes d'indemnité de rupture et d'indemnité pour licenciement abusif mais a rouvert les débats d'office quant aux autres chefs de demande, après les avoir déclarés fondés sur le principe.

La RCA estime qu'en marquant son accord pour un aménagement des délais de conclusions suite à la réouverture des débats et en laissant passer un délai de plus de 6 mois avant de manifester son intention d'interjeter appel, Monsieur V. aurait tacitement acquiescé au jugement.

Il n'en est évidemment rien.

La volonté certaine de Monsieur V. de renoncer à contester le jugement ne peut être déduite du simple accord confraternel donné par le conseil de Monsieur V. à la demande

¹ Cass., 30 juin 2016, R.G. F.15.0014.N, www.juportal.be.

² Cass., 23 novembre 1981, Pas., 1982, I, p. 399 ; Cass., 27 juin 1980, Pas., 1980, I, p. 1365.

d'aménagement des délais pour conclure suite à la réouverture des débats ordonnée d'office par les premiers juges. De même, le fait que Monsieur V. se soit réservé, suite à la réouverture des débats, la possibilité de conclure sur les points non encore tranchés ne démontre absolument pas son intention certaine de donner son adhésion à la décision quant aux demandes définitivement rejetées.

Quant au délai de plus de six mois mis par Monsieur V. avant d'annoncer son intention de relever appel du jugement, il ne pourrait être critiqué puisque le jugement n'a pas été signifié et, par conséquent, que le délai d'appel n'a pas commencé à courir.

24

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du Code judiciaire, sont également remplies.

25

L'appel est recevable.

VI. LE FONDEMENT DE L'APPEL

6.1 Indemnité compensatoire de préavis

Remarque préliminaire – compétence de l'organe ayant adopté la décision de licenciement

26

La décision de licenciement a été adoptée par la délibération du Comité de direction de la RCA du 12 décembre 2012 (cette délibération n'est pas déposée mais elle est évoquée dans l'arrêté du Ministre des pouvoirs locaux notifié le 12 novembre 2013, pièce 1 du dossier de la RCA). La cour s'interroge sur la compétence de cet organe pour adopter la décision de licenciement, compte tenu de la délégation de pouvoir limitée conférée par les statuts (article 77 des statuts de la RCA, pièce 3 de son dossier).

27

La cour n'examinera cependant pas cette question car elle n'a pas été discutée par les parties dans le cadre de la très longue mise en état de la cause. La cour serait donc contrainte de rouvrir les débats sur ce point, qui n'est pas fondamental puisque les autres éléments du dossier permettent de statuer définitivement sur les demandes formulées par Monsieur V.

6.1.1 Respect du délai de trois jours

a) Principes

28

L'article 35, alinéa3, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

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

29

Il résulte de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui justifie le licenciement.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice³.

Il peut, selon les circonstances, être nécessaire de procéder à une enquête ou à l'audition du travailleur afin d'acquiescer une certitude suffisante au sujet des faits. Dans ce cas, le délai pour licencier prend cours à la fin de l'enquête⁴ ou après l'audition.

L'audition et l'enquête ne peuvent toutefois pas être utilisées pour faire courir un nouveau délai de trois jours lorsque l'employeur avait acquis une connaissance certaine des faits avant l'audition ou l'enquête⁵.

30

Le délai de trois jours prend cours à partir de la connaissance certaine des faits par l'autorité compétente pour licencier. Le fait que des préposés aient eu connaissance des faits plus de trois jours avant le licenciement est sans incidence.

Est également sans relevance le fait que la personne disposant du pouvoir de licencier ait eu la possibilité de connaître le fait reproché plus de trois jours avant le licenciement⁶. Il ne

³ Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be.

⁴ Cass., 17 janvier 2005, *Chron.D.S.*, 2017.

⁵ C. trav. Mons, 5 avril 2016, R.G. n°2014/AM/364.

⁶ Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2002, p. 390.

peut être exigé que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave⁷.

b) Application en l'espèce

31

Monsieur V. soutient que la RCA a eu connaissance des faits qui ont fondé la décision de licenciement pour faute grave dès le 6 septembre 2012, lorsque Monsieur F. a remis à la RCA un courrier listant les faits de harcèlement moral qu'il lui reprochait (pièce 9 du dossier de la RCA).

32

Il est exact que la RCA a été informée des reproches formulés par Monsieur F. dès le 6 septembre 2012.

C'est cependant légitimement que la RCA a souhaité qu'une enquête soit menée au sujet de ces dénonciations et a dirigé Monsieur F. vers le conseiller en prévention. Monsieur F. ayant finalement déposé une plainte motivée pour harcèlement moral à l'encontre de Monsieur V., le conseiller en prévention a été amené à rédiger un rapport d'intervention. Ce rapport a été établi le 5 décembre 2012 (pièce 6 du dossier de la RCA).

Il convenait de convoquer un Comité de direction pour procéder à l'audition de Monsieur V.

Monsieur V. a été convoqué en vue de son audition le 10 décembre 2012 (pièce 14 du dossier de Monsieur).

L'audition s'est tenue devant le Comité de direction, le 12 décembre 2012 (pièce 7 du dossier de la RCA). Lors de cette audition, Monsieur S., président de la régie, a donné lecture de la plainte de Monsieur F. et du rapport du conseiller en prévention. Monsieur V. a été longuement entendu en ses explications.

33

Il importe peu que certains membres du Comité de direction aient eu individuellement connaissance, avant le 12 décembre 2012, des faits reprochés par Monsieur F. ou du rapport du conseiller en prévention.

C'est en effet l'audition de Monsieur V. par l'organe collégial ayant pris la décision de licenciement qui a fait courir le délai de trois jours.

34

⁷ Cass., 7 décembre 1998, J.T.T., 1998, p. 149.

Monsieur V. invoque également la reconnaissance de la ville de ce qu'elle l'a informé de son « *probable licenciement* » dès le 26 novembre 2012 (page 31 de ses conclusions).

A cette époque, l'enquête était en cours, le conseiller en prévention n'avait pas encore rendu son rapport et Monsieur V. n'avait pas encore été entendu. L'évocation d'un « *probable licenciement* » (sans précision des modalités de rupture) ne démontre pas une connaissance certaine de faits constitutifs de faute grave par l'organe ayant procédé au licenciement.

35

La cour considère donc que la RCA établit que l'organe qui a pris la décision de licenciement, soit le Comité de direction de la RCA, a acquis la connaissance certaine des faits invoqués à titre de faute grave suite à l'audition de Monsieur V., cette audition ne pouvant elle-même intervenir qu'après réception du rapport du conseiller en prévention auquel la RCA avait adressé Monsieur F.

Cette audition a eu lieu le 12 décembre 2012 (pièce 7 du dossier de la RCA).

Le licenciement pour faute grave intervenu le 13 décembre 2012 n'est pas tardif.

Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

6.1.2 Réalité et gravité des faits

a) Principes

36

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'exécution 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.

(...) ».

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de la cause. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

37

En vertu de l'article 35, al. 8 de la loi relative aux contrats de travail, la partie qui invoque un motif grave doit d'abord fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave.

Le juge ne peut conclure à l'existence des griefs reprochés en se fondant sur les allégations de fait de l'employeur, déniées par le travailleur⁸.

b) Application en l'espèce

38

A la lecture du courrier de notification des motifs, on constate que la RCA reproche à Monsieur V. deux fautes graves :

- s'être rendu coupable de faits de harcèlement moral à l'encontre de Monsieur F.
Au sujet de cette faute, le courrier de notification des motifs du licenciement se réfère au rapport du conseiller en prévention et précise les faits comme suit :
*« Monsieur V. a un jour baissé son pantalon pour lui montrer ses parties génitales aux abords d'un terrain de football pendant les heures de travail ;
En pleine heure de table, pendant les repas, Monsieur V. ferait des renvois forcés.
Un jour le plaignant se serait permis de lui dire que son comportement était malpoli. En réaction, Monsieur V. aurait baissé son pantalon, son caleçon, se serait avancé de dos vers le plaignant mettant son anus au-dessus de ses tartines;
Selon le plaignant, la personne mise en cause ne l'appellerait jamais par son prénom mais le sifflerait. Le plaignant déclare que ces sifflements ont souvent lieu en présence de la clientèle ce qu'il vit comme une « humiliation publique ».
Régulièrement, Monsieur V. conseillerait au plaignant de postuler dans une entreprise de travail adapté car il le considère comme une personne handicapée.
A plusieurs reprises, sur le parking de la RCA, le plaignant dit que Monsieur V. «jouait» à rouler avec son véhicule de service à vive allure en direction du*

⁸ Cass., 14 novembre 1988, J.T.T., 1989, p.80.

plaignant. Monsieur V. s'arrêtait à proximité du plaignant l'obligeant parfois à s'écarter pour éviter l'accident. Le plaignant explique qu'un collègue était présent dans la voiture de Monsieur V. lors de ces jeux et riait de la situation.

Régulièrement, Monsieur V. affirmerait à Monsieur F. qu'il est indispensable à la RCA contrairement au plaignant. Il tiendrait ces propos pour faire comprendre au plaignant qu'il doit craindre pour son emploi et qu'il a donc intérêt à taire la situation.

Lors de vacances de la personne mise en cause au mois d'août, le plaignant dit qu'il ne passait pas un jour sans que Monsieur V. ne passe au travail pour mettre la pression aux membres de son équipe. Le 28 août 2012, il serait passé dire que « les vacances étaient terminées » et qu'il serait de retour le 30. » (courrier de notification des motifs, pièce 16 du dossier de Monsieur)

- avoir, en qualité de responsable de l'équipe d'ouvriers, instauré un climat de travail inacceptable au sein de l'équipe (climat de terreur, isolement des membres de l'équipe du reste du personnel de la RCA, *management* despotique).

La RCA supporte la charge de la preuve de la réalité des faits reprochés à titre de faute grave.

b.1) Preuve des faits reprochés à titre de faute grave

b.1.1) Eléments de preuve susceptibles de justifier le licenciement pour faute grave

39

La RCA expose avoir fondé sa décision sur le rapport du conseiller en prévention mais prétend également s'être « basée tant sur l'audition de Monsieur V., sur les témoignages de Monsieur F. et d'autres membres de l'équipe mais aussi sur base de remarques de clients comme [elle] l'expose dans son courrier du 10 décembre 2010 » (page 16 de ses conclusions).

Les courriers adressés par Monsieur F. à la RCA ont précisément été à l'origine de l'intervention du conseiller en prévention et ont été analysés dans son rapport. Ils ne constituent dès lors pas des éléments de preuve distincts dudit rapport.

En ce qui concerne les « témoignages d'autres membres de l'équipe », ils ne peuvent que concerner les témoins entendus par le conseiller en prévention dans le cadre de son enquête puisque la RCA n'a jamais prétendu avoir entendu un quelconque membre de l'équipe technique au sujet de ces faits. Au stade de la procédure après cassation, elle a déposé des attestations rédigées par deux employées (service administratif), déclarant que Monsieur V.

était « *très serviable* » mais « *pouvait montrer des accès de colère très violents* » (pièce 17 du dossier de la RCA) ou encore qu'il existait un « *climat difficile voire de peur pour certains* » (pièce 18 du dossier de la RCA). La cour juge ces déclarations peu probantes dans la mesure où elles interviennent très tardivement (8 ans après les faits) et qu'elles n'émanent pas de membres de l'équipe technique.

Pour le surplus, il est particulièrement malvenu dans le chef de la RCA de se référer en termes de conclusions au courrier du 10 décembre 2010, qui évoque effectivement « *un courriel d'un client du complexe, scandalisé par le traitement qu'il dit vous avoir vu réserver à plusieurs membres de l'équipe d'ouvriers* » (pièce 14 du dossier de Monsieur) ... alors que cet e-mail n'a jamais été produit par la RCA ! Contrairement à ce qu'elle affirme, la RCA ne dispose pas de la moindre remarque de clients, voire du moindre avertissement qui aurait été adressé à Monsieur V. durant la relation contractuelle.

40

La cour retiendra donc que les éléments de preuve susceptibles de justifier le licenciement pour faute grave intervenu sont le rapport du conseiller en prévention du 5 décembre 2012 et l'audition de Monsieur V. par le Comité direction le 12 décembre 2012.

b.1.2) Rapport du conseiller en prévention du 5 décembre 2012

41

Il s'agit évidemment de l'élément central du dossier.

- **Faits de harcèlement moral à l'encontre de Monsieur F.**

42

Le rapport du conseiller en prévention est catégorique. Il considère que « *le comportement de la personne mise en cause peut être qualifié de harcèlement moral à l'encontre du plaignant. Les conduites abusives de la part de Monsieur V. se produisent depuis un certain temps, portent atteinte à la personne de Monsieur F. et rendent son environnement de travail hostile, humiliant et intimidant. Les manifestations du harcèlement moral de Monsieur V. prennent la forme d'insultes, de moqueries mais aussi des intimidations et autres gestes* » (page 6 du rapport).

Le conseiller en prévention indique avoir entendu Monsieur V., Monsieur F. et six témoins.

Monsieur V. a contesté les faits. Il ne ressort pas du rapport que les faits de harcèlement auraient été confirmés par l'un des témoins entendus par le conseiller en prévention. Les conclusions du conseiller en prévention ont donc été uniquement basées sur les déclarations de Monsieur F. alors que :

- Monsieur V. a contesté fermement l'ensemble des faits dénoncés par Monsieur F. ;
- le conseiller en prévention n'a manifestement pas tenu compte de l'état de santé mentale fragile de Monsieur F., que la RCA qualifie de « *simple d'esprit* » (page 4 de ses conclusions), Monsieur S. (président de la RCA) évoquant même un handicap reconnu (p. 9 de la retranscription de l'audition du 12 décembre 2012, voy. également les pages 16 et 30).

Il est donc assez étonnant de constater que le conseiller en prévention, sans justification objective et concrète transforme des suppositions quant aux comportements de Monsieur V. (emploi du conditionnel en pages 3 et 4 du rapport) en des constatations pures et simples (page 7 du rapport – « *Comportements inadéquats* »).

Même à considérer que les témoignages recueillis par le conseiller en prévention étaient de nature à confirmer un *management* despotique, ils ne suffisaient pas à démontrer la réalité des faits particulièrement graves de mise en danger et d'humiliation, y compris à caractère sexuel, dénoncés par Monsieur F.

- **Management despotique**

43

Concernant ce fait, le conseiller en prévention considère que « *l'ensemble des témoins s'accordent à l'unanimité sur les abus de pouvoir de la personne mise en cause qui agirait en véritable despote, ferait régner un climat de terreur et isolerait les membres de l'équipe du reste du personnel de la RCA* » (page 6 du rapport).

44

Le conseiller en prévention déclare avoir entendu six témoins : trois témoins officiels (Monsieur C., Monsieur Z. et Monsieur VE.) et trois témoins anonymes.

45

Le rapport ne contient pas les déclarations précises des témoins, il n'est donc pas possible d'analyser leurs propos exacts et les faits précis rapportés.

46

L'un des témoins officiels est Monsieur C., qui est le supérieur hiérarchique de Monsieur V. Il est étonnant qu'il ait été témoin de faits particulièrement graves sans avoir jamais adressé la moindre remontrance à Monsieur V.

Alors qu'il était présent (en sa qualité de membre du comité de direction) lors de l'audition du 12 décembre 2012, il n'apparaît pas qu'il ait fait état de comportements autoritaires abusifs constatés personnellement.

Le second témoin officiel, Monsieur Z., déclare que c'est « *sous la demande de sa direction* » (pièce 57 du dossier de Monsieur) qu'il s'est adressé au conseiller en prévention. S'il admet avoir eu des mots et disputes avec Monsieur V., il ne parle nullement d'un climat de terreur.

Ensuite, deux des trois témoins anonymes⁹ déclarent avoir été sollicités par la direction pour témoigner contre Monsieur V. et reviennent sur leurs déclarations :

- Monsieur V. « *.....certifie par la présente que [Monsieur C.] m'a demandé de témoigner contre [Monsieur V.] pour harcèlement moral. Aujourd'hui je reviens sur ce que j'ai déclaré il y a 4 ans car je réalise avoir été manipulé par la direction étant inconscient de la situation* » (pièce 50 du dossier de Monsieur) ;
- Madame V. : « *... Personnellement je n'ai jamais eu de soucis avec [Monsieur V.], ni un manque de respect de sa part...Je tiens à préciser que je n'ai pas demandé à être entendue pour porter plainte contre [Monsieur V.] et que c'est sous les ordres de la direction [Monsieur C.] qui m'a appelé à l'étage devant la personne du service CESI en me rassurant que c'était anonyme* » (pièce 56 du dossier de Monsieur).

47

Le rôle joué par la direction de la RCA dans l'audition de ces témoins est d'autant plus suspect qu'elle l'a nié avec force et donc de manière parfaitement mensongère, lors de l'audition du 12 décembre 2012. C'est ainsi qu'au sujet de Monsieur Z., Monsieur C. a indiqué qu'« *on n'a rien demandé du tout* ». Monsieur S. (président de la RCA) a même précisé « *je pense que les gens qui ont témoigné, ont témoigné de leur plein gré,...* » (page 15 de la retranscription) ! Il en va de même d'un témoignage à charge sollicité auprès d'un sous-traitant. Messieurs C. et S. ont contesté avec virulence toute sollicitation (« *ce serait ridicule, je connais la procédure, je sais comment ça se passe. Je ne vais pas risquer de mettre à mal une procédure pour*

⁹ C'est en vain que la RCA tente de faire croire qu'il est possible que ces personnes ne soient pas deux des témoins anonymes entendus par la RCA. A partir du moment où le conseiller en prévention déclare n'avoir entendu que six témoins (3 officiels et 3 anonymes) et que ces deux personnes indiquent avoir été entendues, il s'agit forcément de deux des trois témoins anonymes puisqu'il ne s'agit pas de témoins officiels.

harcèlement bêtement pour ça. Je suis malin tu sais », propos de Monsieur S., page 25 de la retranscription) alors qu'un travailleur de ce sous-traitant a déclaré que « [Monsieur S.] [lui] a demandé de témoigner contre [Monsieur V.] lors de son éviction de la RCA » (pièce 55 du dossier de Monsieur).

48

La cour retiendra donc que l'appréciation des faits réalisée par le conseiller en prévention a été considérablement altérée par des déclarations inexactes, induites par des manœuvres de la direction.

Réalisé dans un contexte d'urgence (« aucune conciliation n'a été proposée dans le cadre de ce dossier afin de le remettre le plus rapidement possible », page 6 du rapport) et alors que le conseiller en prévention a été dupé par le caractère artificiellement convergent des témoignages recueillis (« remettre un avis motivé concernant cette plainte a été facilité par l'importante convergence des témoignages recueillis », page 6 du rapport), ce rapport est impropre à établir les faits relatifs à un abus de pouvoir et à un *management* despotique dans le chef de Monsieur V.

b.1.3) Déclarations de Monsieur V.

49

Lors de son audition par le Comité de direction, Monsieur a fermement contesté les faits de harcèlement à caractère sexuel dénoncés par Monsieur F. (montrer ses parties génitales ou son anus). Il a également contesté avoir roulé à vive allure en direction de Monsieur F.

En revanche, il a reconnu qu'il lui arrivait de siffler pour appeler un ouvrier car « *dans le bâtiment, tout le monde se siffle après l'un l'autre* ».

De même, Monsieur V. a reconnu qu'il était très exigeant avec le personnel prestant sous ses ordres

b.1.4) Conclusion quant aux faits établis

50

En conclusion, on peut retenir que les seuls faits reprochés à Monsieur V. qui sont établis est qu'il sifflait pour appeler les ouvriers et qu'il était très exigeant avec le personnel qu'il encadrait.

b.2) Gravité des faits établis

51

Ces faits ne sont pas suffisamment graves pour justifier un licenciement pour faute grave.

Il n'est effectivement pas particulièrement adéquat d'appeler les membres de son équipe en les sifflant, même dans le secteur du bâtiment mais, comme le reconnaissait déjà un membre du Comité de direction lors de l'audition de Monsieur V., « *ce n'est pas la fin du monde, ce n'est pas vraiment ça qui est reproché* ». C'est d'autant moins le cas que Monsieur V., après avoir reconnu ce manquement, a immédiatement indiqué que « *maintenant qu' [il] sait qu'on ne peut pas siffler, si jamais [il] travaille encore là [il] ne sifflera plus jamais* ».

En ce qui concerne l'exigence de Monsieur V. envers les membres de son équipe, aucun élément tangible objectif ne permet de retenir qu'elle revêtirait un caractère excessif.

52

En termes de conclusions, Monsieur V. aborde également la question des renvois émis à l'heure des repas et dépose un certificat médical attestant qu'il souffre d'éructions incontrôlables suite à des problèmes de santé (pièce 49 de son dossier).

Le reproche lié au fait que Monsieur V. aurait conseillé à Monsieur F. de postuler dans un atelier protégé doit être relativisé. Monsieur F. est atteint d'un handicap (page 9 de la retranscription de l'audition) et rencontre de sérieuses difficultés pour exécuter les tâches qui lui étaient confiées à la RCA (cette question a été longuement abordée lors de l'audition du 12 décembre 2012). Dans ce contexte, il n'est pas dénigrant pour un chef d'équipe d'envisager une réorientation professionnelle avec l'un des membres de l'équipe.

b.3) Conclusion**53**

La RCA n'établit pas la réalité de comportements imputables à Monsieur V. justifiant la rupture des relations de travail sur-le-champ, sans préavis ni indemnité.

6.1.3 Indemnité de rupture – formulaire C4 – fiche de paie**54**

Dès lors que le licenciement pour motif grave n'est pas justifié, Monsieur V. peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

Il sollicite le paiement d'une somme de 73 697,76 EUR bruts à ce titre, le décompte n'étant pas contesté par la RCA. Il demande également la condamnation de la RCA à établir un nouveau formulaire C4 ainsi qu'une fiche de paie relative à l'indemnité de rupture.

55

Il convient donc de réformer le jugement entrepris et de déclarer les demandes fondées.

6.2 Dommages et intérêts pour abus de droit

6.2.1 Principes

56

Il est admis de jurisprudence constante que l'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'abus de droit. En vertu des règles de droit civil, l'abus de droit s'analyse soit comme une faute quasi-délictuelle (article 1382 du Code civil) soit en une faute contractuelle (exécution de bonne foi des convention (article 1134 du Code civil), obligation de respect mutuel entre employeur et travailleur (article 16 de la loi du 3 juillet 1978)).

Le travailleur qui invoque un abus de droit dans le chef de son employeur doit cependant démontrer une faute distincte du non-respect des règles relatives au licenciement et, en lien causal, un dommage (matériel ou moral) qui diffère de celui causé par le licenciement lui-même. En effet, la Cour de cassation¹⁰ enseigne de manière constante que l'indemnité de rupture indemnise tous les dommages tant matériels que moraux qui découlent de la rupture du contrat. Le dommage invoqué doit donc découler des circonstances qui ont accompagné le licenciement¹¹.

La jurisprudence fait par exemple droit à une demande de dommages et intérêts dans les circonstances suivantes : une publicité donnée au licenciement, un licenciement intervenant en représailles (par exemple d'une plainte à l'inspection sociale ou d'un risque que le travailleur se déclare candidat aux élections sociales), un licenciement intervenu sur la base d'accusations graves (vol, escroquerie, ...) ne reposant sur aucun fondement, une démission obtenue par tromperie, ...

6.2.2 Application en l'espèce

57

¹⁰ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, 410.

¹¹ Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, 2005, 494.

Comme déjà relevé, compte tenu des contestations fermes de Monsieur V., le licenciement pour faute grave a été décidé par le Comité de direction sur la base exclusive du rapport du conseiller en prévention.

Or, on le sait, ce rapport a été rédigé dans un contexte d'urgence et de manipulation orchestrée par deux membres du Comité de direction qui ont manœuvré afin de présenter au conseiller en prévention des témoins dont les déclarations convergeaient artificiellement. Ces méthodes sont d'autant plus inacceptables que les faits reprochés étaient particulièrement odieux et, par conséquent, attentatoires à la réputation de Monsieur V.

58

La cour relève en outre qu'alors que la RCA reconnaît devoir tant la rémunération du mois de décembre 2012 que le pécule de vacances de départ, ces sommes n'ont toujours pas été payées à Monsieur V. alors qu'elle lui sont dues depuis plus de 8 ans.

Cette attitude ne correspond pas à celle que l'on peut attendre d'un employeur normalement prudent et diligent qui met fin à un contrat de travail, même pour faute grave.

59

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour juge inutilement vexatoires les circonstances ayant entouré le licenciement.

Cette faute a engendré un dommage particulier dans le chef de Monsieur V., lié précisément à ces circonstances.

La cour considère que ce dommage peut être évalué *ex aequo et bono* à la somme de 2 500 EUR.

Le jugement sera donc réformé sur ce point, la RCA étant condamnée à payer à Monsieur V. la somme de 2 500 EUR à titre de dommages et intérêts pour abus de droit.

6.3 Arriérés de rémunération (mois de décembre 2012)

60

La RCA a licencié Monsieur V. le 13 décembre 2012.

Il réclame le paiement de la rémunération due pour la période s'étendant du 1^{er} au 13 décembre 2012, soit la somme de 1 213,63 EUR.

61

La RCA ne conteste pas la déduction de la rémunération pour cette période et a même établi une fiche de paie (pièce 11 de son dossier). Pourtant, aucune somme n'a été payée.

En termes de conclusions, la RCA s'en réfère à justice, y compris quant au décompte établi par Monsieur V.

62

La demande est fondée.

6.4 Pécule de vacances de départ**63**

Le même raisonnement peut être tenu au sujet du pécule de vacances de départ.

64

Monsieur V. réclame le paiement de la somme de brute de 5 647,17 EUR selon un décompte non contesté par la RCA.

La demande est fondée.

6.5 Arriérés de rémunération (heures supplémentaires)**65**

Il est établi qu'au jour de son licenciement, Monsieur V. était créancier d'un total de 737,15 heures supplémentaires (pièce 12 du dossier de la RCA et page 29 de ses conclusions). La RCA a d'ailleurs établi une fiche de paie relative à la rémunération due pour ces heures supplémentaires non récupérées. La fiche de paie mentionne les 737,15 EUR, correspondant à la somme de 12 678,64 EUR.

Il a été acté au procès-verbal de l'audience que Monsieur V. sollicitait la condamnation de la RCA au paiement de la somme de 12 678,64 EUR à titre d'arriérés de rémunération pour ces 737,15 heures.

66

A titre principal, la RCA demande à la cour de déclarer la demande de Monsieur V. non fondée. A titre subsidiaire, elle demande la limitation de sa condamnation à 1/3 de la somme réclamée par Monsieur V.

Elle estime que Monsieur V. :

- ne démontrerait pas avoir effectivement presté ces heures supplémentaires ;
- aurait presté ces heures supplémentaires de manière superflue ;
- aurait décidé de prester durant les périodes s'étendant du 6 au 23 novembre et du 26 novembre au 7 décembre 2012 sans l'accord de son employeur ;

67

Ces contestations ne résistent pas à l'analyse.

67.1

La RCA a mis en place un système de comptage du temps de travail. Jusqu'en 2010, il convenait de noter son arrivée dans un cahier. Depuis lors, la RCA a instauré le système du pointage. Le relevé établi par la RCA et démontrant la prestation de 737,15 heures supplémentaires reprend les données issues du système de comptage du temps de travail mis en place par la RCA.

Monsieur V. dépose une attestation rédigée par la personne responsable à l'époque de l'encodage des prestations des membres du personnel, qui déclare, contrairement à ce que soutient la RCA, n'avoir « *en aucun cas (...) reçu des menaces de la part de Monsieur V. pour lui ajouter ou modifier son quota d'heures* » (pièce 56 du dossier de Monsieur).

En cours d'exécution du contrat, la RCA n'a jamais remis en cause la réalité des prestations déclarées par Monsieur V.

Il convient donc de retenir que Monsieur V. a bel et bien presté ces 737,15 heures supplémentaires.

67.2

Le caractère superflu des prestations déclarées par Monsieur V. n'est pas non plus démontré.

A nouveau, la RCA n'a jamais fait la moindre observation à ce sujet à Monsieur V. durant les relations contractuelles.

Par ailleurs, la comparaison faite par la RCA avec l'équipe actuelle (qui serait composée de moins de personnel qui ne presteraient pas d'heures supplémentaires) n'est pas pertinente puisque Monsieur V. expose, sans être contredit, que de nombreux gros chantiers (construction du tennis, réaménagement complet de la piscine et du vestiaire), qui avaient nécessité la prestation de nombreuses heures supplémentaires, étaient terminés lorsqu'il a été licencié.

De plus, il apparaît que, suite au licenciement de Monsieur V., la RCA a recouru plus intensément à la sous-traitance. Ainsi, Monsieur V. dépose une attestation rédigée par l'un des membres du personnel d'un sous-traitant habituel de la RCA qui déclare que « *[Monsieur V.] se déplaçait plus que régulièrement en dehors des heures de travail pour divers dépannages car dès son départ, mon nombre d'heures supplémentaires a augmenté considérablement* » (pièce 55 du dossier de Monsieur).

67.3

Enfin, l'argument relatif à un éventuel retour au travail du 6 au 23 novembre 2012 puis du 26 novembre au 7 décembre 2012 n'a aucun sens.

Si Monsieur V. avait effectivement réellement presté durant ces périodes (ce qu'il conteste et ce qui semble contraire aux échanges de courrier de l'époque (pièces 3 et 4 du dossier de Monsieur)), ces heures de travail n'auraient pas pu être imputées sur le solde des heures supplémentaires, qui serait donc nettement supérieur à 737,15 heures !

68

Le *quantum* de la réclamation de Monsieur V. n'est pas contesté par la RCA et correspond d'ailleurs au montant repris aux termes de la fiche de paie (pièce 14 du dossier de la RCA).

La demande est fondée.

6.6 Intérêts

6.6.1 Intérêts

69

C'est à bon droit que Monsieur V. réclame les intérêts sur l'ensemble des sommes réclamées à partir du 13 décembre 2012, jour du licenciement.

6.6.2 Capitalisation des intérêts

70

Il a par ailleurs introduit une demande nouvelle en degré d'appel, visant à obtenir la capitalisation des intérêts échus sur tous ses chefs de demandes à dater du dépôt de la requête d'appel, soit le 23 janvier 2018.

71

Selon l'article 1154 du Code civil, « *les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que soit dans la sommation soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière* ».

L'anatocisme ou la capitalisation des intérêts est l'incorporation des intérêts échus au capital, de telle sorte que ceux-ci produisent à leur tour des intérêts.

Trois conditions cumulatives doivent être remplies pour pouvoir capitaliser les intérêts :

- les intérêts doivent être échus ;
- les intérêts doivent être dus pour une année ;
- la capitalisation des intérêts doit être demandée par le biais d'une sommation judiciaire ou prévue dans une convention spéciale.

La capitalisation des intérêts n'est pas exclue par le fait que le montant de la dette principale reste contesté¹².

La capitalisation des intérêts peut s'appliquer aux intérêts se rapportant à des dettes de sommes (dettes qui portent dès leur naissance sur une somme d'argent), comme à des dettes de valeur (dettes qui résultent de l'inexécution ou de la méconnaissance d'une obligation d'une autre nature). La source de l'obligation est sans importance¹³. La Cour de cassation a en effet confirmé non seulement que « *l'article 1154 du Code civil est applicable aux intérêts légaux d'une*

¹² Cass., 16 décembre 2002, S.02.0042.N, www.juportal.be ; voir également à ce propos : J.-F. NEVEN, « Prestations de sécurité sociale et capitalisation des intérêts », *Chron.D.S.*, 2006, p. 554 et suivantes, spécialement n° 4 et les nombreuses autres références citées à ce propos par cet auteur.

¹³ P. WÉRY, *Droit des obligations - Les sources des obligations extracontractuelles, le régime général des obligations*, vol.2, Larcier, 2016, p. 606.

indemnité allouée en raison de l'irrégularité de la rupture d'un contrat de travail »¹⁴ mais également, plus généralement qu' « *il ne résulte pas de l'article 1154 du Code civil, qui précise les conditions de la capitalisation des intérêts dans les matières où il s'applique, que cette capitalisation serait exclue en dehors de son champ d'application* »¹⁵.

La remise de conclusions au greffe peut constituer un acte équivalent à la sommation prévue par l'article 1154 du Code civil, pour autant que ces conclusions attirent spécialement l'attention du débiteur sur la capitalisation des intérêts échus¹⁶.

72

En l'espèce, les intérêts se rapportent à des dettes de sommes (arriérés de rémunération et pécule de vacances), à une indemnité résultant de l'irrégularité de la rupture du contrat de travail et à une obligation née d'un manquement contractuel.

Le dépôt de la requête d'appel invoquant spécialement la capitalisation des intérêts échus vaut sommation au sens de l'article 1154 du Code civil.

A ce moment (23 janvier 2018, jour du dépôt de la requête d'appel), les intérêts étaient dus depuis bien plus d'une année et étaient échus, nonobstant la contestation de la dette.

Les conditions d'application de l'article 1154 du Code civil étaient donc réunies.

73

La demande est donc fondée.

¹⁴ Cass., 13 avril 1987, Pas., 1987, I, p. 966 ; Cass., 16 décembre 2002, S.020042.N, www.cass.be.

¹⁵ Cass., 30 avril 2012, S.10.0051.F, www.cass.be

¹⁶ Cass., 26 juin 1989, Arr. Cass., 1988-1989, p. 1285 ; Cass., 17 janvier 1992, Arr. Cass., 1991, p. 436.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Vu l'arrêt de la Cour de cassation du 2 décembre 2019,

Déclare l'appel recevable et fondé,

Réformant le jugement dont appel et statuant par voie d'évocation, condamne la RCA au paiement des sommes brutes suivantes :

- **73 697,76 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis,**
- **2 500 EUR à titre de dommages et intérêts pour abus de droit,**
- **1 213,63 EUR à titre d'arriérés de rémunération (décembre 2012),**
- **12 678,64 EUR à titre d'arriérés de rémunération (heures supplémentaires),**
- **5 647,17 EUR à titre de pécule de vacances de départ**
- **les intérêts sur l'ensemble de ces montants bruts depuis le 13 décembre 2012 ;**

Réformant le jugement dont appel, condamne la RCA à établir un nouveau document C4 ainsi qu'une fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis,

Statuant par voie d'évocation, dit pour droit que les intérêts dus sur tous ces montants portent à leur tour intérêts à partir du 23 janvier 2018,

Condamne la RCA à supporter ses propres dépens ainsi que les dépens d'instance et d'appel de Monsieur V., liquidés à la somme totale de 12 000 EUR (6 000 EUR par instance).

