

Rep.N° 2010/2682.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 5 OCTOBRE 2010

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif en sa plus grande partie
Réservant à statuer pour le surplus
Renvoi au rôle particulier de la 4^{ème} chambre, à cet effet.

En cause de:

LA S.A. BELPARK, dont le siège social est établi à 8902 Ieper-
Zillebeke, Meenseweg, 497 ;

Appelante au principal,
Intimée sur incident,
représentée par Maître Olivier Rijckaert, avocat à Bruxelles.

Contre :

B

Intimé au principal,
Appelant sur incident,
représenté par Maître Pierre Nilles et Maître Sylvie Lacombe,
avocats à Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu l'appel interjeté par la S.A BELPARK contre le jugement contradictoire prononcé le 22 décembre 2004 par le Tribunal du travail de Nivelles, section Wavre, 1^{ère} chambre, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 23 février 2009;

Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions de synthèse de la S.A BELPARK reçues au greffe de la Cour le 1^{er} février 2010;

Vu les conclusions de synthèse de Monsieur Jean-Pierre B. reçues au greffe de la Cour le 1^{er} mars 2010;

Vu la note d'audience de la S.A BELPARK reçue au greffe de la Cour le 2 juin 2010 ;

Vu la note d'audience de Monsieur Jean-Pierre B. reçue au greffe de la Cour le 11 juin 2010 ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens aux audiences publiques des 20 avril 2010 et 15 juin 2010.

I. RECEVABILITE DES APPELS

L'appel principal et l'appel incident ont été tous deux interjetés dans les formes et délais légaux.

Ils sont partant recevables.

II. L'OBJET DES APPELS

Il sied de rappeler que Monsieur B. a été engagé par la S.A WALIBI, le 1^{er} juillet 1996, dans le cadre d'un contrat de chargé de mission indépendant.

Le 1^{er} novembre de la même année, il fut engagé par la S.A. WALIBI dans le cadre, cette fois, d'un contrat à durée indéterminée en qualité de directeur d'exploitation du parc Walibi Wavre.

Monsieur B. a fait l'objet d'un détachement aux Pays-Bas en vue d'assurer le suivi financier des nouveaux investissements au parc Walibi Flevo, à partir du mois d'octobre 1999.

Il fit l'objet d'un second détachement en France, dès le mois de septembre 2000, auprès de la société exploitant le parc Walibi Schtroumf à Maizière Les Metz.

Le 14 janvier 2002, Monsieur B., Général Manager du parc Walibi Schtroumpf en France adressa à Monsieur B. un courrier recommandé précisant :

« (...) »

Par ce courrier, je vous fais part de mes remarques concernant vos attitudes en tant que Responsable Technique du Parc Walibi Schtroumpf

Lors de notre entretien du 6 novembre 2001 dans mon bureau, je vous ai fait part de mon mécontentement concernant le non-respect des procédures sur les bons de commandes du service technique, les plannings et heures prestées de vos collaborateurs et l'obtention des congés payés de Monsieur Frédéric F. du 27 juillet 2001 au 14 août 2001, car vous avez permis à Monsieur Frédéric F. de prendre des congés payés sans mon autorisation (vous n'avez pas présenté le formulaire de demande de congés).

A l'issue de notre entretien, vous m'avez certifié que les procédures seraient désormais respectées et que cela ne se reproduirait plus.

Suite à notre déplacement au Parc Walibi Aquitaine du mercredi 17 décembre 2001 au vendredi 19 décembre 2001, je vous ai présenté les points ci-dessous concernant le bilan de votre prestation pour la période du 6 novembre 2001 au 19 décembre 2001.

- Evaluations de vos collaborateurs: le mardi 20 novembre 2001 à 14h00, lors de la réunion COMEX, je vous ai demandé (ainsi qu'aux autres Membres du COMEX) de me communiquer et remettre les dates des rendez-vous pour les évaluations de vos collaborateurs. Le but des évaluations est de faire la synthèse de la saison 2001 et ainsi pouvoir argumenter les « Mérit » pour 2002. Il se fait qu'au 21 décembre 2001, 2 voire 3 seulement de vos collaborateurs ont eu un entretien d'évaluation avec vous.
- Dégâts tempête: le mardi 20 novembre 2001 à 14h00 lors de la réunion COMEX, je vous ai rappelé de fournir le rapport concernant les dégâts tempête 1999-2000 car nous devons fournir des informations complémentaires à notre Compagnie d'Assurances « AON ». Celui-ci devait être remis par vos soins pour le 16 novembre 2001, ce qui n'a toujours pas été fait à ce jour. La première demande de ce rapport a été effectuée le 8 novembre 2001 (voir COMEX).
- Plannings de vos collaborateurs pour 2002: le mardi 20 novembre 2001 à 14h00 lors de la réunion COMEX, je vous ai demandé (ainsi qu'aux autres Membres du COMEX) de me remettre les plannings de permanents du Parc pour le 11 décembre 2001 afin de pouvoir les communiquer lors de la dernière réunion de CE (Comité d'Entreprise) du 17 décembre 2001 à 14h00. Les plannings m'ont été transmis par vos soins le 18 décembre 2001, soit 7 jours au-delà du délai. Je vous rappelle que c'est une obligation de communiquer un planning prévisionnel lors du mois de décembre pour l'année suivante.
- Heures supplémentaires: le Département Administratif m'a signalé que 2 de vos collaborateurs avaient effectués des heures supplémentaires enregistrées à la fin du mois de décembre 2001. Je

vous rappelle qu'une Note Interne concernant les heures supplémentaires vous a été distribuée durant la saison 2001 et stipulant que toute heure supplémentaire doit être approuvée par le Directeur du Parc.

- Congé de Monsieur Emile C : le 18 décembre 2001, vous avez présenté à ma signature une demande de congé pour Emile C du 4 décembre 2001 au soir au 5 décembre 2001 au soir. Je vous rappelle que les demandes de congé doivent être présentées à la signature avant que le bénéficiaire prenne son congé. Je vous avais déjà fait la remarque lors de notre entretien du 6 novembre 2001.
- Procédures de Sécurité : le 18 décembre 2001, vous avez quitté le Parc en début de soirée, pour ne plus revenir au Parc, en laissant Monsieur S (intervenant extérieur) seul dans l'atelier. Lors de votre départ, vous n'avez pas pris le soin d'informer les personnes présentes à l'administration. C'est Madame Sylvie B qui a constaté qu'il y avait une personne aux ateliers car il y avait une voiture sur le site. Cette personne était Monsieur SI qui contrôlait des châssis de train. Je vous rappelle que nous sommes en plan « Vigiepirate Renforcé » depuis le 12 septembre 2001. Il est interdit de laisser un ouvrier d'une entreprise extérieure sans surveillance. Vous êtes aussi responsable de la sécurité des intervenants extérieurs ainsi que de la sécurité du Parc. Je vous rappelle que vous faites partie du Comité de d'hygiène et de sécurité du Parc (CHSCT).
- Alarme de l'atelier : j'ai constaté à plusieurs reprises que vous ne mettiez pas clés ateliers, dont vous avez la responsabilité, sous sécurité « alarme » (exemple : le 7, 8 décembre 2001). Je vous rappelle que nous sommes en plan « Vigiepirate Renforcé » depuis le 12 septembre 2001 et que nous devons être très vigilants.

Je trouve vos attitudes intolérables et indignes d'un Responsable de Département au sein de notre société. Je souhaite vivement que ce genre de situations ne se reproduisent plus à l'avenir sans quoi, je me verrais obligé d'envisager à votre égard des sanctions plus radicales (mise à pied ou licenciement).

Cette lettre tient lieu d'unique avertissement.

(...) ».

Monsieur B : répondit à ce courrier comme suit :

« (...) »

Ayant quelques instants à moi, par la présente, je vous fais part de ma réaction à votre courrier recommandé daté du 14/01/2002.

Cas de Frédéric F : Il n'y a pas de volonté de dissimuler quoique ce soit. Le formulaire de demande de congés, avec le décompte, a été remis au service administratif comme je l'avais fait auparavant pour les autres demandes de congés. Je pensais, de toute bonne foi, que le service

administratif présentait lui-même le document à votre acceptation après qu'il ait contrôlé un certain nombre de paramètres comme le nombre de congés restants etc... C'est seulement après que j'ai eu votre remarque que j'ai pris connaissance qu'il y avait une autre façon de faire en réalité.

Evaluation de mes collaborateurs: Tout comme l'année passée, je pensais que vous souhaitiez prendre part aux évaluations et que vous seriez présents à celles-ci. J'avais remis un planning à Suzanne en lui demandant qu'elle synchronise avec votre emploi du temps. Ce n'est qu'après que j'ai appris que je devais les mener seul.

En outre, plusieurs choses sont venues perturber le planning:

- l'absence d'un certain nombre de techniciens en repos pour une longue période en cette fin d'année,
- mon absence du mardi 11/12/2001 après-midi au vendredi 14/12/2001 pour participation à l'activité extérieure d'entreprise (*),
- mon absence du mercredi 19/12/2001 au vendredi 21/12/2001 pour visite à Aquitaine (**),
- les visites médicales et recyclages pour secouristes durant cette période,
- la demande certains techniciens pour ceux présents de reporter le rendez-vous prévu de quelques jours pour une meilleure préparation personnelle,
- le fait que pendant les heures de travail du personnel technique, de toute cette fin d'année, je devais organiser l'hivernage et la maintenance des attractions du parc en priorité avant les congés des entreprises en me mettant en contact avec différents interlocuteurs et fournisseurs, ainsi qu'organiser le travail et la disponibilité des pièces de rechanges pour le service technique pendant mon absence (voir ci-dessus (*) et (**)),
- des rendez-vous de recrutement pour les remplacements de S. et M.
- les vacances d'une bonne partie du personnel technique en voyage organisé par le C.E.

Dégâts tempêtes : Lors de mon début de mission au parc, fin 2000, j'ai repris le dossier des dégâts tempêtes qui s'étaient passées en 1999. Le dossier demandant une intervention de l'assurance était très mal construit. Quand j'ai dû m'intéresser à ce dossier, il n'y avait pratiquement aucuns documents ou factures étayant la déclaration à l'assurance au sujet des dégâts. On était loin des montants importants repris dans le descriptif. Grâce à mon remaniage du dossier, j'ai pu obtenir un montant inespéré de l'expert.

L'assurance ayant demandé des justificatifs supplémentaires, je devais trouver avec Sylvie B. des factures correspondantes plausibles en parcourant toutes les factures sur deux à trois ans. Cela nécessite un certain temps et la présence en comptabilité avec le personnel adéquat pour faire cette sélection de manière sérieuse. Vu ma charge de travail à cette époque, je ne savais pas sortir ce rapport vite et ne savais pas non plus combien de temps cette recherche pouvait prendre.

Heures supplémentaires: je voudrais connaître le nom des 2 collaborateurs ayant fait des heures supplémentaires.

Procédures de sécurité: le 18 décembre 2001 en fin d'après-midi, je grelottais de fièvre. Malgré cela, je suis resté au-delà de mes forces beaucoup plus tard afin que Monsieur Si... puisse terminer ses contrôles sur les châssis de l'Anaconda et que nous ne puissions avoir du retard dans l'avancement des travaux pour cette attraction avant la fermeture de Noël. Quand je suis parti, je tenais à peine debout et Monsieur Si... devait quitter immédiatement après avoir rangé son matériel. Il est bien certain que si je n'avais pas été dans un état d'extrême faiblesse physique et que Monsieur Si... n'était pas une personne de confiance, ami de la maison, je serais resté jusqu'aux ultimes instants de son départ. En ce qui me concerne, je suis rarement malade et quand je suis souffrant, je viens travailler.

Alarme atelier: il y avait un problème avec la clef de mise en alarme de l'atelier à partir du boîtier de l'atelier. L'alarme ne pouvait s'activer et se désactiver qu'à partir du tableau des bureaux (la société Equitronic avait été contactée à ce propos). Plusieurs fois d'affilée, Alain D... avait été réveillé par 'Surveil' car l'alarme que j'avais mise en soirée à partir du tableau des bureaux s'était déclenchée par l'arrivée particulièrement en avance de techniciens. Il s'en était plaint. C'est pourquoi momentanément l'alarme n'était pas mise ce jour là. Une solution fut trouvée avec le boîtier de l'atelier quelques jours après.

Quant aux questions de respect général de certains délais et d'actes administratifs, j'ai œuvré au maximum pour les respecter face à ma charge de travail et aux priorités. Le Parc prend tout mon temps. Je termine tard au parc même et je continue à travailler à la maison. J'ai toujours fait preuve de souplesse, de disponibilité et de fidélité à l'entreprise à tout moment. Ma famille est témoin que le peu de temps que je suis en dehors de l'entreprise, je le passe encore à travailler pour le parc. Je pense aussi que j'ai une bonne capacité de travail.

Depuis mon entrée dans le groupe Walibi, je me suis toujours donné à fond et été dévoué à l'entreprise.

Pour 1998 :

- je n'ai eu que 7 jours de congés et presté 520 heures supplémentaires 'hors normales',
- Voir les courriers au directeur de parc et au service du personnel,
- Voir le système de pointage Captor.

Pour 1999 :

- je n'ai pas eu du tout mes jours de congés et presté 1200 heures supplémentaires 'hors normales',
- Voir les courriers au directeur de parc et au service du personnel,
- Voir le système de pointage Captor.

Face à la situation non réglée de ces deux années, je n'ai toujours pas eu de réponse à mes courriers et interventions.

En ce qui concerne l'année 2001, je rentrerai d'ici peu mes heures prestées et mes jours de congés pris, il sera facile alors de mesurer l'étendue du temps consacré à l'entreprise.

Il y a encore un travail énorme à faire dans le parc Walibi Schtroumpf et évidemment beaucoup de choses sont améliorables et à améliorer. Jusqu'à présent, je m'y suis consacré à fond pour que le parc réussisse.

Je voulais profiter de la présente pour rappeler que Dan Ay... m'a félicité en public en présence de plus de 60 personnes pour le travail que j'effectuais à Wavre et également Gary S... pour mes résultats en Hollande.

Restant toujours votre dévoué, je m'attacherai à m'améliorer sans cesse.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués ».

Ce courrier est demeuré sans réponse.

Le 19 avril 2002, Monsieur M..., Administrateur Délégué de la S.A. WALIBI et Madame P..., Directeur Général de la S.A. WALIBI, adressèrent à Monsieur B... une lettre recommandée lui notifiant la rupture immédiate de son contrat de travail pour motif grave.

La notification des faits précis justifiant selon la S.A BELPARK, le licenciement sans préavis ni indemnité pour motif grave, de Monsieur B... fit l'objet d'un courrier recommandé du 22 avril libellé comme suit :

« Monsieur B.

Concerne: Notification du motif grave

Le 17 avril 2002, nous avons reçu un courrier de Monsieur Luc D... Général Manager du parc Walibi Schtroumpf dans lequel vous êtes actuellement occupé en tant que responsable technique.

Ce courrier contient la description précise des faits qui vous sont reprochés, et pour lesquels nous avons pris la décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail, et ce pour faute grave, le vendredi 19 avril 2002.

Depuis l'ouverture du parc Lorrain le 30 mars 2002, plusieurs dysfonctionnements graves allant à l'encontre de la politique interne de sécurité, ont été constatés :

Premièrement, vous avez ordonné à un opérateur attraction le 9 avril dernier, d'effectuer une opération de « reset », et ce, à chaque cycle de l'attraction « Aquaschtroumpf », ceci dans le but de pouvoir faire fonctionner l'attraction. Cette opération est pourtant strictement interdite dans le cadre de la fonction d'opérateur.

Le 17 avril 2002, lors de la première inspection par Monsieur Luc D... du cheminement de l'attraction « Anaconda », celui-ci a constaté à sa stupéfaction que des câbles de vie n'étaient pas disposés sur la totalité du cheminement ! Ces câbles sont utilisés pour assurer la sécurité du personnel lors des inspections qui doivent se faire chaque jour d'ouverture, et lors d'évacuations en cas de problèmes.

De même, Monsieur Luc D. a constaté qu'à certains endroits du cheminement, des planches sont cassées, et qu'à tout moment les utilisateurs peuvent tomber lors d'inspections ou évacuations.

Après son inspection, Monsieur D. s'est rendu dans votre bureau pour vous interroger par rapport à ces graves anomalies découvertes. Vous avez répondu que les réparations seraient effectuées la semaine 17 par le service technique (c'est-à-dire seulement cette semaine). Nous constatons que vous n'avez pas le sens des priorités !

En effet, le 16 avril 2002, vous décidez d'enlever deux bateaux de l'attraction « Waligator », ces bateaux ne mettaient nullement en danger la sécurité des visiteurs et du personnel, alors que vous laissez le cheminement de l'Araconda dans un état déplorable.

De plus, afin de faciliter les inspections sur l'attraction « Anaconda », Monsieur D. a pris la décision de retarder chaque ouverture de cette attraction de 60 minutes pour réaliser l'inspection dans de très bonnes conditions. Hors depuis l'ouverture du parc, Monsieur Thierry L. technicien attitré de cette attraction, n'a effectué qu'une seule inspection de parcours ! Un second technicien, Monsieur Mohamed H. a effectué l'inspection 4 fois. Au total, sur 17 jours d'ouverture du parc, seulement 6 inspections ont été effectuées sur cette attraction. Il est de votre responsabilité de faire en sorte que cette attraction soit vérifiée à chaque fois dans sa totalité. Le plus dramatique, c'est qu'en plus, en tant que responsable technique, vous appliquez votre visa d'approbation donnant l'autorisation d'ouverture de l'attraction, sans que l'inspection n'ait été effectuée, et sans aucune recommandation vis à vis des problèmes de sécurité connus pour cette même attraction.

Aussi, Monsieur Thierry L. a informé Monsieur Luc D. que 2 cabines électriques de 20.000 volts présentent des défaillances « poste Schtroumpf Gourmand et poste Astro-food ». Il vous a averti des problèmes existants. et vous êtes en possession, d'après ses dires, d'offres de prix pour la réalisation de la remise en état des postes. A ce jour, Monsieur Luc D. n'a reçu aucune information de votre part à ce sujet, hors Monsieur L. a signalé qu'il était dangereux de travailler dans ces postes.

Votre attitude face à ces problèmes est incompréhensible et totalement inacceptable. Je vous rappelle que vous êtes responsable de la sécurité des visiteurs et des collaborateurs. Cela fait en plus partie de votre mission en tant que membre du CHSCT.

Ces faits sont constitutifs d'une faute grave, et nous vous rappelons l'avertissement qui vous avait déjà été adressé le 3 janvier 2002.

Veillez agréer, Monsieur B., l'expression de nos salutations distinguées ».

Monsieur B. contesta les motifs graves invoqués.

Son conseil adressa à Madame P. et à Monsieur M., le 14 mai 2002, un courrier libellé comme suit :

« Mon client conteste intégralement les motifs graves invoqués.

1. *Préalablement à la réfutation de ces motifs, il paraît souhaitable de rappeler les conditions particulièrement pénibles dans lesquelles mon client a été amené à exercer ses fonctions au cours de ces dernières années.*

Mon client s'est dépensé sans compter pour son travail; l'aperçu des pointages journaliers effectué en 1998 et 1999 montre qu'il a au cours de cette période effectué plus de mille heures supplémentaires par an, travaillant le jour, le soir, les week-ends

Il n'obtient, en retour, aucune gratitude de votre part...

Au contraire, il fit l'objet d'un détachement, d'abord aux Pays-Sas pour assurer le suivi financier des nouveaux investissements au parc Flevo puis, à partir de septembre 2000, en France, auprès de la société exploitant le parc Walibi Schtroumpf.

Ces mises à dispositions successives, intervenues en parfaite méconnaissance de la loi du 24 juillet 1987, n'ont, malgré les immenses désagréments occasionnés, donné lieu à aucune compensation: même une intervention dans les frais supplémentaires de logement fut refusée à mon client ...

Par ailleurs, depuis quelques mois, la direction du parc de Walibi Schtroumpf (qui n'a jamais été l'employeur de mon client) multiplie les mesures d'intimidation à l'égard de Monsieur Be: qui, notamment par un courrier du 14 janvier 2002, s'est vu adresser une série de reproches fantaisistes auxquels il apporta, par courrier recommandé du 31 mars 2002, une réponse circonstanciée qui ne fit l'objet d'aucune dénégation ultérieure de la part de la direction de Walibi Schtroumpf ou de vous-même.

2. *C'est dans ce contexte délétère qu'est intervenu le licenciement du 19 avril dernier, qui appelle à tout le moins, les questions suivantes:*

- *Il semble que vous ayez relayé divers griefs formulés par la direction de Walibi Schtroumpf, sans même en avoir vérifié personnellement la réalité ou la pertinence... ;*
- *la direction de Walibi Schtroumpf dénonce de prétendues méconnaissances des règles de sécurité, sans toutefois qu'ait été ordonnée une quelconque mise à l'arrêt des attractions incriminées. Autant dire qu'aucune des situations évoquées, ne constitue une quelconque mise en danger du public ou des collaborateurs du parc. Mue par la volonté de « bâtir » un dossier à charge de mon client (ce que ce dernier pressentait depuis plusieurs mois), la direction de Walibi Schtroumpf «ergote» sur des questions mineures;*
- *l'attitude, "tatillonne" de cette direction, apparaît d'autant plus suspecte que lorsqu'il s'agit de ses propres initiatives, elle se*

montre bien moins soucieuse du respect des règles de sécurité. C'est ainsi que les décors utilisés pour le nouveau spectacle (qui est un projet personnel du directeur du parc) sont tout à fait inflammables ; de même, l'Odissée a, au début de la saison 2002, été relancée malgré les réserves exprimées par mon client, concernant la conformité des bouées...

Ceci étant précisé, les différents reproches suscitent les commentaires suivants :

- L'Aquaschtroumpf est une attraction ancienne qui ne présente en elle-même aucun danger. Elle connaît, depuis plusieurs années, des pannes occasionnelles que l'absence de documentation technique et d'accès à la programmation, empêchent de cerner. En cas de difficulté, l'opérateur relance l'attraction en faisant un "reset". Ce redémarrage qui ne présente, en lui-même, aucun danger, était déjà utilisée avant l'arrivée de mon client en France ... ; on aperçoit pas en quoi, les dysfonctionnements ponctuels de cette attraction vétuste sont imputables à mon client;*
- S'agissant de l'« Anaconda », vous faites état de "câbles de vie" qui auraient été inexistantes, là où il n'est question que d'un "filin", dont mon client avait programmé le remplacement à l'occasion de la semaine d'arrêt des activités suivant les vacances de Pâques. Contrairement à ce que vous insinuez, ce filin qui se trouve dans la partie la plus accessible et praticable du parcours, n'est pas un câble de vie auquel les techniciens accrochent leur harnais de sécurité. La direction du parc n'aurait probablement pas apprécié que mon client procède à la mise à l'arrêt de cette attraction, en pleine période d'activité, pour un problème aussi mineur... Ajoutons qu'à l'occasion d'une récente visite, l'auditeur externe D.N.V. n'avait formulé aucune remarque au sujet de ce "filin";*
- S'agissant de "Waligator", la direction du parc reproche apparemment un excès de prudence de la part de mon client ! Mon client comprend d'autant moins ce reproche que le changement des «anti-retours» était une « priorité » clairement énoncée par la direction du groupe aux Etats-Unis (voir document du 19 février 2002) ;*
- Il est inexact que l'ouverture de l'« Anaconda » aurait été retardée en vue de permettre une "inspection dans de très bonnes conditions". L'heure d'ouverture a été fixée en fonction des nécessités du nettoyage du train utilisé pour cette attraction. Comme les deux techniciens supplémentaires qui devaient être engagés en novembre 2000 pour l'entretien de la structure en bois et l'inspection journalière du parcours du train, ne l'ont finalement pas été, c'est la plupart du temps mon client qui réalisait l'inspection. Ce n'est donc pas à la légère qu'il appliquait son "visa d'approbation". Mon client avait, par ailleurs, le 26 avril 2001, attiré l'attention de la direction sur certaines améliorations devant être apportées à cette attraction.*

La direction n'y a prêté aucun intérêt. Mon client s'étonne dès lors qu'on lui reproche, actuellement, un manque d'attention pour la sécurité de l' « Anaconda » ;

- *La cabine à haute tension ne relève pas du contrôle direct de mon client (mais d'un chef d'équipe titulaire d'une « habilitation »). Elle a récemment fait l'objet d'une intervention de la part de la société SCHNEIDER. Bien que cette cabine soit ancienne et doive, à terme, être remplacée, elle ne présente, actuellement, pas un danger réel (sans quoi Schneider n'aurait pas permis sa remise en fonctionnement). Dans ces conditions, on n'aperçoit pas en quoi le fait d'avoir demandé des offres de prix pourrait constituer une faute...*

3. Il est manifeste que le licenciement est totalement injustifié. Mon client a par conséquent droit à une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

a. La rémunération annuelle de mon client était égale a:

- *fixe: $4.221,16 \times 13,92 = 58.758,55 \text{ €}$;*
- *voiture: 5.000,00 € ;*
- *assurance hospitalière : p.m ;*
- *assurance groupe : p.m.*

Total : 63.758,55€.

Compte tenu de son âge (quarante-six ans et deux mois), de son ancienneté (cinq ans et neuf mois) et de sa rémunération, mon client pouvait prétendre à un préavis de douze mois.

Cette évaluation est conforme à la jurisprudence:

- *la Cour du travail de Mons a fixé à douze mois la durée du préavis à prendre en considération pour un directeur financier de trente-huit ans, ayant cinq ans et dix mois d'ancienneté et une rémunération de 1.774.896 BEF (CT. Mons, 15 janvier 1990, J.T.T., 1991, p. 13);*
- *la Cour du travail de Bruxelles a fixé à treize mois la durée du préavis à prendre en considération pour un agent de change de quarante-six ans ayant six ans d'ancienneté et une rémunération de 4.064.541 BEF (CT. Bruxelles, 27 juin 1990, J.T.T., 1990, p. 490); la différence de rémunération ne peut justifier une différence de préavis de plus d'un mois.*

Dans ces conditions, mon client a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à 63.758,55 € bruts (à majorer de douze fois le montant des allocations patronales d'assurance groupe et d'assurance hospitalisation).

b. Le licenciement est abusif.

Le mépris affiché à l'égard de mon client est inacceptable: vous vous êtes contentés de relayer des reproches fantaisistes. Tout employeur

normalement plus prudent et diligent, aurait cherché à vérifier la pertinence des reproches, non seulement en procédant à une inspection sur place mais aussi en entendant « l'accusé » en ses explications. L'atteinte portée à la réputation de mon client justifie l'octroi d'une indemnité évaluée ex aequo et bono à 15.000,00 € nets.

En conséquence, je vous invite et pour autant que de besoin vous mets en demeure de verser au compte habituel de mon client le montant net correspondant à:

- 1.287,44 € à titre de pro rata de treizième mois 2002;
- 63.758,55 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 15.000,00 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 1 € provisionnel sur un montant estimé à 50.000 €, à titre de compensation pour les heures supplémentaires.

Je vous invite également à faire tenir les documents sociaux et à régler les pécules de vacances de départ, en ce compris les jours de vacances "non pris" (selon le relevé communiqué par fax à Madame G , le 27 avril 2002).

Je suis à votre disposition ou à celle de votre conseil pour discuter du contenu de la présente.

A défaut de nouvelles de votre part dans les dix jours, la procédure sera instituée sans nouvel avertissement ».

Le conseil de la S.A BELPARK adressa le 27 mai 2002 au conseil de Monsieur B , un courrier précisant que sa cliente maintenait sa position, sans apporter d'autres précisions.

Aucun accord n'ayant pu intervenir, Monsieur B à cité la S.A BELPARK, le 2 août 2002 devant le Tribunal de travail de Nivelles afin de voir celle-ci condamnée à lui payer les sommes suivantes :

- 34.023,36 € provisionnels à titre de dommages et intérêts liés à la violation des dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs ;
- 36.890,78 € provisionnels à titre de salaire et sursalaire pour heures supplémentaires en 1998 et 1999 ;
- 6.758,15 € à titre de rémunération pour les jours de congé non pris en 1998, 1999 et 2001 ;
- 63.901,95 € provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1.287,44 € bruts à titre de pro rata du treizième mois pour l'année 2002 ;
- 15.000,00 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Monsieur B sollicita également le Tribunal de condamner la S.A. WALIBI au paiement des intérêts légaux et judiciaires, et des dépens.

Il invita le Tribunal à déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution, ni cantonnement.

Le Tribunal, a aux termes de son jugement prononcé le 22 décembre 2004, considéré que la S.A. WALIBI ne justifiait pas l'existence d'un motif grave susceptible de rompre de manière immédiate et définitive le contrat de travail.

Il a toutefois réservé à statuer sur la durée du préavis et sur le montant de l'indemnité, vu que la rémunération ne pouvait encore être fixée, la question du droit à l'allocation patronale à l'assurance groupe faisant l'objet d'une autre procédure.

Le Tribunal a fait droit à la demande de Monsieur B relative au paiement du treizième mois au prorata des mois prestés pendant l'année en cours du licenciement, du 1^{er} janvier au 19 avril 2002, soit la somme de 1.287,44€.

Le Tribunal a toutefois débouté Monsieur B de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Il a également débouté Monsieur B de sa demande de dommages et intérêts fondée sur la loi du 24 juillet 1987.

Il a de même, déclaré non fondée la demande de Monsieur E tendant au paiement d'heures supplémentaires.

Le Tribunal a enfin, dit la demande de Monsieur B relative aux jours de congé, partiellement fondée, considérant que celui-ci avait droit au simple pécule de vacances de six jours pour l'année 1998, soit 985,23€, et au simple pécule de vacances de vingt jours pour l'année 1999, soit 3.792,77€ bruts.

La S.A BELPARK a interjeté appel de ce jugement.

Elle sollicite la Cour de réformer le jugement déferé en ce qu'il a dit fondée la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis.

La S.A BELPARK estime que le Tribunal n'a pas suffisamment motivé sa décision de déclarer le motif grave non-fondé.

La S.A BELPARK estime également que c'est à tort que le Tribunal a retenu que la preuve de l'existence de trois éléments constitutifs du motif grave n'était pas apportée.

Selon la S.A BELPARK, les négligences reprochées à Monsieur B auraient pu conduire à des accidents graves, voire mortels.

La S.A BELPARK met en outre en évidence la fonction de Monsieur B impliquant des responsabilités dans la chef de celui-ci, pour insister sur la gravité des manquements qui lui sont reprochés.

La gravité des faits imputés à Monsieur B implique, selon la S.A BELPARK que le Tribunal ne pouvait décider que son licenciement pour motif grave ne se justifiait pas.

La S.A BELPARK sollicite toutefois la Cour de confirmer le jugement déferé en ce que celui-ci a débouté Monsieur B des chefs de demandes afférentes

aux dommages et intérêts pour violation des dispositions de la loi du 24 juillet 1987, au paiement d'heures supplémentaires, et de pécules de vacances sur celles-ci, et aux dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Monsieur B. a, quant à lui, formé appel incident du jugement déféré et sollicite la Cour, de condamner la S.A BELPARK également au paiement des sommes suivantes :

- 34.023,36€ à titre de dommages et intérêts liés à la violation des dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs ;
- 36.890,78€ à titre de salaire et sursalaire pour heures supplémentaires en 1998 et 1999, et 5.659,05€ à titre de pécules de vacances sur les salaires et sursalaires pour heures supplémentaires en 1998 et 1999 ;
- 6.937,27€ à titre de rémunération pour les jours de congés non pris en 1998, 1999 et 2001 ;
- 63.901,95€ provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1.287,44€ bruts à titre de prorata du treizième mois pour l'année 2002 ;
- 15.000€ nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Ces sommes devant être majorées des intérêts légaux et judiciaires, et des dépens.

III. EN DROIT

1. L'APPEL PRINCIPAL

Il convient de rappeler d'emblée que le Tribunal a considéré que Monsieur B. avait droit à une indemnité compensatoire de préavis, en motivant sa décision comme suit :

« Attendu que la lecture des pièces du dossier et des conclusions des parties amène cependant le tribunal à conclure que la défenderesse n'apporte pas la preuve de l'existence des trois éléments constitutifs d'un motif grave.

Attendu que la partie défenderesse ne démontre pas:

- *que le demandeur se serait rendu coupable d'une quelconque faute à fortiori d'une faute d'une telle gravité qu'elle aurait entraîné la perte de confiance en lui,*
- *que M.B. n'aurait pas respecté les règles de sécurité « d'une importance capitale pour les travailleurs et le public ».*

Que bien plus, M.T. ancien directeur général du parc Walibi Wavre atteste aussi que M.B. a toujours été d'un professionnalisme exemplaire que ce soit dans le domaine technique, de l'organisation ou de celui le plus important de la sécurité.

Que le licenciement pour motif grave n'est pas fondé.

Que le demandeur a droit à une indemnité compensatoire de préavis ».

La S.A BELPARK estime que le constat du Tribunal est « formulé de manière lapidaire eu égard aux volumineuses conclusions déposées par l'appelante et

aux nombreuses pièces invoquées (...). Ce faisant le Tribunal ne motive pas sa décision au sens es articles 149 de la Constitution et 780 du Code judiciaire ».

La Cour considère que c'est à raison que Monsieur B. précise en termes de conclusions que « (...) le caractère adéquat de la motivation du juge ne se mesure pas en comparaison de l'ampleur des écrits de procédure qui lui sont soumis ».

La Cour entend également rappeler que la Cour de cassation a, à plusieurs reprises, considéré que le juge du fond apprécie souverainement la réalité et la gravité du (des) motif(s) invoqué(s) (Cass., 15 sept. 1986, Pas., I, p. 47 ; Cass., 6 novembre 1989 ; J.T.T., 1989, p. 482 ; Cass., 28 avril 1997, Pas., 1997, I, p. 514, et J.T.T., 1998, 17).

Cela ne dispense certes pas le juge de motiver sa décision.

Toutefois, comme le fait observer Martine REGOUT-MASSON « le principe du procès équitable peut s'accommoder de motivations sommaires. Il autorise notamment le rejet implicite d'un moyen pour autant qu'il soit possible de déterminer s'il y a rejet du moyen ou oubli d'y répondre (...) Le juge peut même motiver sa décision par référence aux conclusions des parties (...) ». M. REGOUT-MASSON, « Réflexions sur la motivation des jugements et arrêts en matière civile et commerciale » Liber Amicorum Lucien Simont, Bruylant, 2002, p. 195 et suiv.).

En l'espèce, il eût été difficile au premier juge dès lors qu'il constatait, au vu des éléments qui lui étaient soumis, l'absence d'éléments requis pour conclure à l'existence d'un motif grave, de motiver précisément cette absence d'éléments.

De même qu'il n'est pas possible de rapporter une preuve négative, il n'est pas possible de justifier le constat d'une absence, d'un manque ou d'un vide.

Le premier juge motive par ailleurs expressément sa décision par rapport aux pièces et conclusions déposées par les parties.

Comme le fait aussi observer Monsieur B. « Le premier juge an au surplus, motivé en précisant que la S.A. WALIBI ne démontrait pas que Monsieur B. n'aurait pas respecté les règles de sécurité « d'une importance capitale pour les travailleurs et le public ». Cet élément de motivation est particulièrement pertinent dès lors que le fait à prouver doit s'identifier avec précision à celui qui est initialement présenté comme étant l'élément qui a été de nature, de par sa gravité, à rompre définitivement le lien de confiance ».

La Cour observe que le Tribunal s'est également référé, dans sa motivation, à la déclaration de l'ancien directeur général du parc WALIBI, Monsieur T. I., lequel a attesté du professionnalisme exemplaire de Monsieur B. ; que ce soit dans le domaine technique, de l'organisation ou de celui plus important de la sécurité.

Le premier juge a donc au vu des éléments qui lui étaient soumis, non seulement effectué le constat de l'absence d'éléments qui auraient pu justifier le licenciement pour motif grave de Monsieur B. mais également considéré que ceux-ci laissaient apparaître de surcroît des qualités dans le chef de celui-ci

rendant difficilement crédibles les accusations dont il avait fait l'objet.

Les moyens et arguments de la S.A Belpark tendant au constat d'absence de motivation du premier juge ne sont pas fondés.

La Cour observe par ailleurs, et pour autant que de besoin, - quod non, eu égard à ce qui précède- que la S.A Belpark dépasse largement dans ses conclusions, les griefs libellés dans la lettre notifiant les motifs de la rupture, et qui seuls doivent faire l'objet par le juge de son examen.

Ainsi en ce qui concerne, par exemple, l'opération « reset » sur l'attraction « Aquaschtroumpf » la S.A Belpark entend justifier la gravité de la prétendue faute de Monsieur B en insistant sur le caractère récurrent et répétitif de celle-ci, alors que le grief ne fait état à ce propos que d'un fait ponctuel qui se serait produit le 9 avril 2002.

De même, en ce qui concerne le fait afférent aux « défaillances » des cabines électriques, force est de constater que ces « défaillances » ne sont pas précisées dans la lettre de notification des motifs graves de licenciement.

Or, comme le soulignent Baudouin Paternostre et Noëlle Bertholet « *La notification du motif grave doit être claire, précise et explicite. Elle doit permettre (...) au juge d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui allégué devant lui* » (B. PATERNOSTRE et N. BERTHOLET, La rupture du contrat de travail pour motif grave : chronique de jurisprudence 1996-2004, Kluwer 2005, p. 65).

Ces auteurs précisent que « *la jurisprudence exige de notifier les motifs avec une extrême précision* » B. PATERNOSTRE et N. BERTHOLET, *op. cit.*, p. 65).

En l'espèce le terme « *défaillance* » est tout à fait imprécis.

Toute explication et développement ultérieurs, notamment en termes de conclusions, permettent l'extension du fait même ou de son ampleur, voire même une modification de sa nature même.

Ce n'est, dans le cas soumis à la Cour, que dans le cadre de la contestation et de la procédure introduite devant le Tribunal que la S.A Belpark va développer ses arguments de fait à ce propos et imputer à Monsieur B qu'il n'ait pas été remédié à un problème d'étanchéité des cellules électriques.

La notification de ce motif est donc tout à fait irrégulière.

La Cour observe, toujours pour autant que de besoin, que la S.A Belpark qui ne rencontre pas valablement l'argument de Monsieur B qui précise que la cabine à haute tension relevait d'une personne titulaire d'une habilitation octroyée conformément à la législation française, en l'occurrence Monsieur L, se borne à soutenir que Monsieur B doit assumer la responsabilité du défaut d'entretien constaté vu qu'il était le supérieur hiérarchique de Monsieur L.

Cet argument est totalement incohérent.

L'accueillir reviendrait à considérer que tous les griefs adressés à Monsieur B³ sont en fait imputables à son supérieur hiérarchique, Monsieur D¹...

La Cour, à supposer toujours que ce grief doive être examiné, estime qu'elle ne peut ignorer la déclaration de Monsieur Jean-Paul K², ancien membre du bureau d'étude qui a conçu le parc cet ancien responsable électrique du parc, qui est responsable chargé de la vérification des attractions au sein de la S.A. WALIBI et également responsable dans une société qui travaille en coordination avec la société Schneider.

Monsieur Jean-Paul K² a en effet écrit :

« Je soussigné Jean-Paul K² connaissant parfaitement les installations électriques du parc Walibi Schtroumpf à Metz (France), y intervenant régulièrement depuis plusieurs années en tant que responsable dans des sociétés de sous-traitance et, en collaboration avec le constructeur et fournisseur de postes de transformation Schneider, confirme que Schneider ayant visité les postes peu avant la saison 2002 n'aurait jamais autorisé l'utilisation de certains de ceux-ci s'ils avaient présenté un danger.

D'autre part, durant plusieurs années avant l'arrivée de Jean-Pierre B³ dans ce parc (septembre 2000), la direction générale a été mise au courant de la vétusté générale des postes (notamment poste « Schtroumpf Gourmand et Astrofood ») mais a toujours postposé tout investissement pour raisons budgétaires ».

L'imminence du danger alléguée par la S.A BELPARK n'est pas confirmée par cette attestation.

Elle n'est pas davantage corroborée par l'attestation de Monsieur T⁴ qui représentait la société Schneider auprès du parc WALIBI SCHTROUMPF :

« Je m'appelle André T⁴ et, en 2002, je représentais Schneider auprès du parc Walibi Schtroumpf (France).

Comme pourra le confirmer l'organisme de contrôle, le Bureau Veritas, délivrant, après contrôle en 2002, l'homologation pour le réseau électrique avant ouverture du parc, les postes « Schtroumpf gourmand » et « Astro food » étaient en ordre et ne présentaient aucun risque.

Mon interlocuteur a été Mr. L⁵ responsable technique et permanent du parc, en charge du réseau et seul titulaire d'une agrégation légale.

Une offre avait été présentée en janvier 2000 par notre société pour la rénovation des cellules, notamment celles de « l'Astro Food » avec un délai d'un mois pour la livraison - ce qui veut dire que le travail aurait pu être fait avant l'ouverture du parc au public (mars 2000) mais le Directeur du parc n'a pas accepté la dépense. Il en avait été de même pour les années précédentes.

En 2003, aucune rénovation ni remplacement de cellules des postes n'ont été réalisés par Walibi Schtroumpf et a fortiori non plus pour les postes « Schtroumpf gourmand » et « Astro food ». La situation qui prévalait lors de l'homologation donnée par le bureau Veritas en 2002 est restée la même pour la

saison d'ouverture du parc au public de 2003.

C'est seulement en 2004, qu'un premier poste, celui de la restauration, a été changé ».

La S.A Belpark ne contredit pas ces déclarations.

La Cour observe par ailleurs que la S.A Belpark ne contredit pas davantage valablement la déclaration de Monsieur VI [afférente à l'opération « reset » dont Monsieur B aurait sollicité l'application le 9 avril 2002.

Monsieur VI II qui fut responsable et formateur des opérateurs sur les attractions au parc Walibi Schtroumpf entre 1997 et 2001 a écrit :

« Je soussigné Monsieur VI Marc, ayant été responsable et formateur des opérateurs sur les attractions au Parc Walibi-Schtroumpf depuis plus de 4 années jusqu'à la fin de la saison 2001. Connaissant extrêmement bien la conduite des attractions et en particulier celle de l'Aquaschtroumpf, confirme :

- Que la méthode dite du reset de l'attraction Aquaschtroumpf était déjà appliquée par l'opérateur bien avant que Monsieur B Jean-Pierre n'arrive au parc, afin que l'attraction puisse être ouverte au public, ceci sans danger.*
- Que l'attraction Aquaschtroumpf a été ouverte au public, grâce à la méthode de reset, pendant plusieurs semaines sans discontinuité, jusqu'à la fin de la saison 2001 (jusqu'à fin octobre 2001).*

Cette procédure a été appliquée par tous les opérateurs pour débloquer les bateaux coincés au lift ; plutôt que d'attendre le service technique ou le service sécurité ».

La preuve d'un danger afférent à l'application de la méthode ou opération « reset » non seulement n'est pas rapportée mais est du surcroît infirmée notamment par la déclaration reprise ci-avant.

Si cette fonction « reset » était dangereuse, on peut s'interroger sur les raisons de sa possible mise en service.

Le manuel d'utilisation de l'attraction qui prévoit la procédure à suivre en cas de remise en route de l'attraction après une panne ou un arrêt, n'interdit pas l'utilisation du bouton « reset », lequel apparaît d'ailleurs être le seul moyen de remettre l'attraction en route.

L'examen des griefs précités laisse apparaître que non seulement les « dangers » afférents à certaines attractions qui n'auraient pas été pris en compte par Monsieur B, selon la S.A Belpark, ne correspondent pas à la réalité, mais surtout que les carences et manquements invoqués pour les justifier existaient avant l'arrivée même de Monsieur B

Il en est d'ailleurs ainsi en ce qui concerne également le « câble de vie » dont l'absence à certains endroits du parcours de l'attraction Anaconda est reprochée à Monsieur B.

Monsieur Jean-Paul K. n'est pas valablement contredit lorsqu'il atteste que « (...) j'ai travaillé comme sous traitant au parc Walibi Schtroumpf notamment sur l'attraction ANACONDA (Wood Coaster) lors du déblocage d'un train fin 2001, et connaissant extrêmement bien l'ensemble du parc et les attractions, confirme que la « ligne de vie » existe et n'est prévue qu'à certains endroits du parcours. « La ligne de vie » était en très bon état et utilisable ».

Or, c'est précisément le fait que « les câbles de vie n'étaient pas disposés sur la totalité du cheminement ! » qui fut la cause de la « grande stupéfaction » de Monsieur DI

Cet argument n'est pas rencontré par la S.A BELPARK laquelle ne produit pas davantage l'ensemble des bons de commandes relatifs aux travaux et commandes de matériaux nécessaires à l'attraction, alors que ceux-ci auraient pu permettre de vérifier le suivi de l'attraction par Monsieur B.

Ces documents auraient pu également permettre de vérifier la commande des travaux de remplacement des planches en bois, dont Monsieur B. précise qu'elles ont fait l'objet d'une remise en ordre par la société PSI Park Services avant l'ouverture du parc.

La S.A BELPARK ne rapporte nullement la preuve des faits graves qu'elle allègue.

Les carences observées par le premier juge quant aux éléments de preuve du motif grave allégué ont conduit celui-ci à considérer que Monsieur B. était en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis. La Cour ne peut qu'opérer le même constat en rappelant précisément à propos de la preuve du motif allégué dont la charge incombe à l'auteur de la rupture que « la justice doit exiger que cette preuve soit faite de manière rigoureuse » (B. PATERNOSTRE et N. BERTHOLET, op. cit., p. 55).

En l'espèce, non seulement la preuve des motifs invoqués n'est pas rapportée, mais les éléments du dossier et notamment les déclarations de personnes ayant bien connu tant Monsieur B. que les attractions du parc où il travaillait, et ce soit en qualité d'ancien directeur de l'intimé, soit en qualité de responsable ou d'ancien responsable de l'entretien des diverses attractions, permettent de conforter ce constat.

L'appel principal n'est pas fondé.

Il sied dès lors de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a « dit qu'il n'y a pas motif grave de licenciement ; Qu'en conséquence, Monsieur B. a droit à une indemnité compensatoire de préavis ».

C'est également à raison que le premier juge a dit « Qu'il y a lieu (...) de réserver à statuer sur la durée du préavis et sur le montant de l'indemnité, la rémunération de base ne pouvant à l'heure actuelle être fixée ».

La situation est identique devant la Cour, dès lors qu'une des composantes de la rémunération réclamée, à savoir l'allocation patronale à l'assurance de groupe fait l'objet d'une autre procédure entre les mêmes parties.

Il y a lieu dès lors de réserver à statuer également sur la durée du préavis et sur le montant de l'indemnité.

La cause est partant renvoyée quant à ce au rôle particulier de la chambre.

Il sied enfin de confirmer le jugement déféré en ce qu'il « *Déclare la demande de monsieur B1 tendant à la condamnation de la partie défenderesse (la S.A. BELPARK) au paiement du prorata du 13^{ème} mois 2002 fondée ; En conséquence, condamne la partie défenderesse à lui payer la somme brute de MILLE DEUX CENT QUATRE-VINGT-SEPT EUROS QUARANTE-QUATRE CENTS (1.287,44 euros bruts) à ce titre* ».

2. L'APPEL INCIDENT

A. LES DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR LICENCIEMENT ABUSIF.

Si c'est à raison que le premier juge a rappelé que le fait que le licenciement pour motif grave est déclaré non établi ne rend pas automatiquement le licenciement abusif, c'est néanmoins à tort qu'il a considéré qu'« *il ne peut être reproché à WALIBI de ne pas avoir effectué d'investigation complémentaire avant de licencier Monsieur B. (...); que suite au courrier de monsieur D1 il est évident que même si Monsieur B. n'avait pas à être licencié pour motif grave son employeur ne pouvait plus avoir en lui toute la confiance nécessaire à son occupation* ».

En effet, la S.A. WALIBI – actuellement la S.A BELPARK – a licencié Monsieur B. en se contentant de relayer les reproches formulés par Monsieur D. dont certains, émanant de Monsieur L., ont eux même été relayés, par celui-ci, sans opérer quelque vérification et sans permettre à Monsieur B. de s'expliquer.

Une telle attitude relève d'une légèreté totalement blâmable.

Certes l'audition du travailleur préalable à son licenciement n'est pas une obligation légale.

L'employeur a toutefois l'obligation légale d'exécuter le contrat de bonne foi. L'article 1134 du Code civil est clair à cet égard.

La bonne foi requise implique un comportement prudent dans l'exercice du droit de licencier, et plus particulièrement encore lorsqu'il s'agit de licencier un travailleur pour motif grave, sans préavis ni indemnité, ce qui constitue pour celui-ci une « sanction » extrêmement grave. Cette bonne foi requiert d'un employeur normalement prudent et diligent qu'il vérifie la pertinence des reproches qui lui sont rapportés en entendant la personne accusée en ses explications, et même en procédant, s'il échet, à une inspection sur place.

En l'espèce, Monsieur M1 et Madame P1 ont été d'autant plus imprudents en procédant au licenciement pour motif grave en se contentant de reproches « relayés » sans les avoir vérifiés et sans avoir permis à Monsieur B. de s'expliquer, que ce dernier qui était au service de la société depuis 1996, non seulement ne paraît pas avoir fait l'objet de la moindre observation de ses supérieurs avant 2002 mais était au contraire, notoirement apprécié de ceux-ci pour ses qualités de travail, de dévouement et d'organisation comme en

attestent notamment les compliments qui lui furent publiquement adressés par Monsieur D. , Administrateur délégué du groupe, ainsi que les déclarations de Monsieur T. ancien Directeur Général du parc WALIBI-WAVRE.

Dans le contexte rappelé ci-avant, l'attitude de Monsieur M. et de Madame P. est manifestement fautive.

Cette attitude fautive a causé un préjudice évident à Monsieur B.

En effet, le licenciement intervenu dans ces conditions constitue indiscutablement un handicap professionnel important.

Les accusations dont Monsieur B. fut l'objet sont particulièrement graves puisqu'elles consistent dans le fait d'avoir mis en péril la sécurité et la vie de nombreux êtres humains.

Si l'indemnité compensatoire de préavis qui doit être octroyée au vu de ce qui fut décidé à ce propos par le Tribunal et confirmé par la Cour de céans, est censée couvrir de manière forfaitaire le dommage matériel et moral qui découle de la rupture irrégulière du contrat, une indemnité pour abus de droit peut cependant couvrir le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (voy. sur ce point la note de Claude WANTIEZ sous Cass., 3^{ème} Ch., 7 mai 2001, J.T.T., 2001 p. 411 et 412).

En l'espèce l'attitude fautive relevée a bien entraîné un préjudice distinct du congé lui-même.

Celui-ci peut être évalué ex æquo et bono (voy. sur ce point Ch. E. CLESSE, Le licenciement abusif : chronique de jurisprudence 1990-2003, Ed. Kluwer, 2004, p. 91, ainsi que la jurisprudence de la Cour de cassation citée par cet auteur).

Monsieur B. s'est limité à postuler la condamnation de la S.A. BELPARK à lui payer, à titre de réparation de son seul préjudice moral, la somme nette de 15.000€.

La Cour qui relève le caractère particulièrement raisonnable et modéré de cette demande, eu égard aux circonstances de la cause, considère qu'il y a lieu d'y faire droit.

L'appel incident est partant fondé quant à ce.

Il y a dès lors lieu de réformer le jugement déféré sur ce point et de condamner la S.A. BELPARK à payer à ce titre à Monsieur B. la somme nette de 15.000€.

Si Monsieur B. précisé dans sa note déposée par son conseil le 11 juin 2010 au greffe de La Cour, que « *Les intérêts sur chacun des montants réclamés sont dus à dater du jour du licenciement* », cette demande ne peut être accueillie en ce qui concerne précisément les dommages et intérêts octroyés pour licenciement abusif.

Il s'agit en effet de dommages et intérêts destinés à indemniser un dommage

moral.

Vu le caractère indemnitaire de ces dommages et intérêts, les intérêts qui ne sont pas compensatoires mais judiciaires courent non pas du jour du licenciement comme les intérêts légaux sur la rémunération, mais du jour de leur réclamation soit en l'espèce la citation introductive d'instance.

En l'espèce, les intérêts sur la somme nette de 15.000€, octroyés à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusifs, sont dus à partir du 2 août 2002.

B. DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR VIOLATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987 SUR LE TRAVAIL TEMPORAIRE, LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE, ET LA MISE DE TRAVAILLEURS À DISPOSITION D'UTILISATEURS.

Il sied de relever d'emblée que l'article 31 de la loi précitée n'est pas applicable au détachement de Monsieur BI

En effet, cette disposition vise l'exercice par un employeur d'une « activité » consistant à engager des travailleurs pour les mettre à la disposition d'autres employeurs.

La référence à l'article 32 de la même loi paraît, en l'espèce, plus adéquate.

Certes, celui-ci impose à l'employeur qui veut opérer des détachements de travailleurs, des conditions, dont il sied de vérifier si elles se trouvent remplies en l'espèce.

La Cour constate que celles-ci apparaissent eu égard aux éléments qui lui sont soumis, avoir été respectées.

Monsieur BI a en effet d'abord été détaché aux Pays-bas dans le cadre d'un projet relatif à de nouveaux investissements consentis par la société FLAVO, et a été ensuite détaché en France afin de remplacer Monsieur CI

Ces détachements ont été opérés dans des sociétés qui comme la S.A. WALIBI appartiennent au groupe SIX FLAGS.

Monsieur BI dont le contrat de travail prévoyait un engagement « *en qualité de Directeur d'Exploitation du Parc WALIBI Wavre* », n'a pas entendu, lors de ces détachements, dénoncer quelque modification substantielle de ses conditions de travail, mais a, au contraire, accepté ces détachements.

Il a certes assorti cette acceptation d'une demande d'augmentation de rémunération par courrier du 23 septembre 1999 auquel il n'apparaît pas qu'il ait été répondu.

Cette demande ne constituait toutefois pas une condition de son acceptation, étant expressément formulée comme un « souhait » de voir rédiger un avenant à son contrat, intégrant l'augmentation salariale sollicitée.

En ce qui concerne enfin l'autorisation prévue par l'article 32 précité, celle-ci

n'était pas requise en vertu de cette disposition, dès lors que les détachements étaient opérés dans le même groupe de sociétés et pour une durée limitée.

L'utilisateur avait certes l'obligation d'aviser l'inspection des lois sociales du détachement.

Celui-ci n'est toutefois pas à la cause.

Il résulte de ce qui précède que l'appel incident sur ce point, n'est pas fondé.

C. DEMANDE AFFÉRENTE AU PAIEMENT D'HEURES
SUPPLÉMENTAIRES.

Il sied de rappeler que l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail précise que la durée de travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni quarante heures par semaine.

Cet article n'est, en vertu de l'article 3§3, 1° de la même loi, pas applicable aux travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance.

L'arrêté royal du 10 février 1965 mentionne parmi ces personnes investies d'un poste de direction ou de confiance les directeurs, les secrétaires particuliers ou sténo-dactylographes attachés au service de l'employeur, du directeur ou du sous-directeur, les gérants, les personnes chargées de mission de contrôle ou d'inspection qui doivent être exercées en tout ou en partie en dehors des heures normales de travail, les contremaîtres en chef etc....

Monsieur B1 reconnaît sa qualité de personnel de direction.

Il précise toutefois qu' *« Il ne réclame pas le paiement de sursalaire, mais le paiement au taux normal des heures supplémentaires prestées et non récupérées »*.

Monsieur B1 ne conteste pas l'argument de la S.A. BELPARK qui rappelle que le courrier qu'elle a adressé le 7 février 2002 à l'Inspection Sociale précisant notamment que les employés faisant partie du personnel de direction ou de confiance dont il faisait partie, n'ont pas fait l'objet d'une régularisation salariale compte tenu de la fonction qu'ils occupaient, n'a suscité aucune objection ni remarque de celle-ci.

Monsieur B1 entend cependant justifier son droit au paiement des heures supplémentaires réclamées en invoquant notamment un arrêt de la Cour du travail de Liège qui précise que *« la personne investie d'un poste de direction ou de confiance n'a pas droit au sursalaire pour les prestations complémentaires fournies mais peut avoir droit à une rémunération complémentaire si elle fonde sa réclamation sur le contrat de travail, l'usage ou l'équité, notamment en raison du caractère modeste de sa rémunération »* (C.T. Liège, 3^{ème} Ch., 19 novembre 2001, J.T.T., 2002, p. 148).

Si Monsieur B1 ne nie pas qu'il entend fonder sa demande sur des raisons et motifs d'équité, il précise cependant qu'il entend également fonder, en tous cas pour ce qui concerne les heures supplémentaires prestées en 1998, sur un

accord intervenu avec son employeur.

La Cour estime que les raisons d'équité invoquées ne paraissent pas relevantes.

Le fait que Monsieur B^l a reçu une « récompense » de 121.000 BEF en 1997, ne lui donne pas pour autant le droit au paiement des heures réclamées, une libéralité octroyée n'engageant pas nécessairement l'employeur pour l'année suivante.

La comparaison avec d'autres collègues qui auraient, en exerçant des fonctions similaires, perçu le paiement d'heures supplémentaires n'est pas davantage pertinente.

A supposer la fonction de ceux-ci semblable ou à tout le moins comparable, les conditions d'octroi des heures supplémentaires, les modalités d'octroi et les causes mêmes du paiement, ainsi que les raisons et motivations de l'employeur dans sa décision de les octroyer peuvent être bien différentes, et partant ne pas souffrir la comparaison proposée.

La référence à l'arrêt de la Cour du travail de Liège n'est pas non plus pertinente.

La Cour du travail de Liège qui dans la cause citée ci-avant a débouté le demandeur de paiement d'heures supplémentaires considérant que le droit au paiement de ces heures n'eût pu être ouvert qu'en raison du caractère modeste de la rémunération de la personne investie d'un poste de direction ou de confiance, ce qui n'était pas le cas, a clairement précisé dans son arrêt que *« lorsqu'un membre du personnel rentre dans l'exception visée parce qu'il occupe un poste de direction ou de confiance, la jurisprudence en conclut généralement qu'il ne peut prétendre aux sursalaires mais elle est partagée quant aux conséquences à tirer de cette constatation sur le droit à une rémunération complémentaire pour les heures prestées »* (C.T. Liège, 3^{ème} Ch., 19 novembre 2001, J.T.T. 2002, p. 149).

En tout état de cause, même si Monsieur B^l considère sa rémunération comme « modeste » il ne précise pas les paramètres d'appréciation permettant d'étayer cette allégation.

Pour ces motifs, le droit au paiement d'heures supplémentaires prestées ne peut être reconnu, en ce qui concerne l'année 1999.

La Cour entend préciser qu'en toutes hypothèses, à supposer même que le paiement d'heures supplémentaires prestées en 1999, eût pu être reconnu en droit – quod non- il n'eût pu l'être en fait, aucun élément permettant d'établir un décompte certain du nombre d'heures prestées n'étant déposé, l'aperçu de pointage journalier produit ne pouvant être pris en compte faisant état d'un seul pointage pour certaines journées. Les raisons de cette carence de pointages, fussent-elles imputables à la S.A. BELPARK comme le soutient Monsieur B^l, sont sans incidence sur le droit postulé par ce dernier au paiement des heures supplémentaires prestées en 1999, dès lors que la vérification des prestations dont le paiement est réclamé, n'est pas possible.

S'il résulte de ce qui précède qu'il ne peut être fait droit à la demande de Monsieur B^l en ce qui concerne le paiement d'heures supplémentaires

prestées en 1999, il n'en est par contre pas de même en ce qui concerne la demande de paiement des heures supplémentaires réclamées pour l'année 1998.

Le droit au paiement de 520 heures supplémentaires est en effet postulé non pas en vertu de l'équité ou d'une disposition légale ou réglementaire, mais d'un accord précisément intervenu entre les parties.

La S.A. BELPARK considère certes que Monsieur B ne fournit pas la preuve suffisante d'un accord intervenu sur ce point et précise à ce propos en termes de conclusions *« Monsieur B s'appuie simplement sur un courrier non signé et non daté, adressé par lui à Messieurs Philippe F et Stefaan V (...), ainsi que sur une déclaration de Monsieur Jean-Marcel T, ex-employé de Walibi, établie pour les besoins de la cause, faisant référence à un nombre de 520 heures « fixé de commun accord » (...), déclaration qui ne précise par ailleurs nullement l'origine, la date ou le contexte de cet accord »*.

Ces allégations sont dénuées de pertinence. En effet, l'accord dont il est question n'est pas seulement mentionné dans un courrier que Monsieur B à lui-même adressé à Monsieur F et à Monsieur V, ou encore dans une déclaration de Monsieur T mais est aussi mentionné dans la déclaration de Monsieur Patrick H, dont la S.A. BELPARK se garde bien de faire état et qui précise notamment : *« En ce qui concerne le volet personnel de Monsieur Jean-Pierre B je confirme en 1999 avoir assisté à une réunion en présence du directeur général Monsieur Jean-Marcel T et du directeur du personnel durant laquelle nous négocions le paiement de nos heures supplémentaires : le paiement de 520 heures supplémentaires a été accordé à Monsieur Jean-Pierre B pour 1998, pour ma part j'avais choisi un « paiement » en avantages divers »*.

L'attestation de Monsieur H précise donc bien, en tous cas, l'origine de cet accord, sa cause et le contexte dans lequel il est intervenu.

Elle corrobore de surcroît le contenu de celle de Monsieur Jean-Marcel T qui s'il est présenté par la S.A. BELPARK comme un « ex-employé » de la société, ce qui est en-soi exact, était quand même le Directeur Général du Parc WALIBI-WAVRE en 1998.

Monsieur Jean-Marcel T précise en effet le 10 juin 2004, notamment qu' *« A la demande du parc, Jean-Pierre B a effectué un nombre très important d'heures de travail en dehors de prestations qualifiées de normales sans toutefois avoir la possibilité de prendre du repos et des jours de congé. Malgré un nombre prouvé plus élevé d'heures, leur nombre a été fixé de commun accord à 520 heures qu'il était prévu de compenser financièrement pour chaque heure »*.

Si, comme cela fut précisé ci-avant, la S.A. BELPARK tente de soutenir que les éléments produits par Monsieur B dont elle omet l'attestation de Monsieur H, n'apporte pas la preuve suffisante requise pour justifier le paiement de 520 heures, elle ne nie cependant pas la réalité de l'accord vanté, se limitant à soutenir, à tort d'ailleurs, que l'origine, la date ou le contexte de cet accord ne sont pas précisés.

La Cour constate que l'origine, le contexte et la cause de cet accord sont suffisamment précisés dans les déclarations concordantes reproduites ci-avant.

Il importe peu de connaître la date précise où il fut conclu verbalement dès lors qu'il ressort de manière claire et non équivoque des éléments produits, qu'il concerne bien les heures supplémentaires effectuées par Monsieur B[] en 1999.

La Cour qui constate que les éléments justifiant l'accord sur lequel Monsieur B[] fonde sa demande pour l'année 1998, sont sérieux, précis et concordants et non valablement contredits par la S.A. BELPARK, considère qu'il y a partant lieu de faire droit à la demande de Monsieur B[] en ce qui concerne les heures supplémentaires dont celui-ci sollicite le paiement.

Il y a donc lieu de dire l'appel incident afférent aux heures supplémentaires réclamées partiellement fondé, et de condamner la S.A. BELPARK à payer à ce titre à Monsieur B[] les heures supplémentaires afférentes à l'année 1998, convenues c'est-à-dire 520 heures, soit $889 \text{ BEF} \times 520 \text{ heures} = 462.280 \text{ BEF}$ ou 11.459,62€.

Monsieur B[] a expressément été invité par la Cour, via son conseil, à préciser la date de prise de cours des intérêts réclamés et s'il entend les voir calculés sur le montant brut ou sur le montant net des sommes réclamées.

En ce qui concerne la prise de cours des intérêts dont le paiement est postulé, on rappellera que Monsieur B[] a précisé de façon très claire à la onzième page de la note d'audience déposée par son conseil le 11 juin 2010 au greffe de la Cour que « *Les intérêts sur chacun des montants réclamés sont dus à dater du jour du licenciement. En l'espèce, le licenciement de Monsieur B[] est intervenu le 19 avril 2002. Les intérêts sont dus à partir de cette date* ».

La Cour estime pouvoir faire droit à cette demande de date de prise de cours des intérêts.

En ce qui concerne l'assiette de ces intérêts, Monsieur B[] précise : « (...) du fait que le licenciement (...) est antérieur à l'entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005 de l'article 10 de la loi du 12 mai 1965 relative à la protection de la rémunération, il convient de distinguer (cf. en ce sens notamment C.T. Bruxelles, 4 décembre 2007, G.G. n°48.234-48.235, inédit, pièce 5.7, 19^{ème} feuillet). Ainsi les intérêts sont dus :

- sur les montants nets pour la période du 19 avril 2002 au 30 juin 2005 ;
- sur les montants bruts pour la période débutant au 1^{er} juillet 2005 ».

La Cour ne peut suivre Monsieur B[] en ce qu'il entend voir la période pour laquelle il a droit à des intérêts scindée en deux en vertu de l'entrée en vigueur de l'article 10 précité.

Elle entend, en effet, sur ce point se référer à la pertinente motivation de la Cour de cassation qui a précisé que « *la loi nouvelle qui ne saurait affecter le droit du travailleur à la rémunération exigible au moment où le contrat a pris fin, ne saurait davantage modifier l'assiette des intérêts dus sur cette rémunération, qui reste régie par la loi en vigueur au moment où est né le droit au paiement de celle-ci. Tels qu'ils résultent des articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002*

relative aux fermetures d'entreprises, les articles 3bis et 10, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965, concernant la protection de la rémunération, dont, en vertu de l'article 90 de la loi du 26 juin 2002, l'entrée en vigueur a été fixée au 1^{er} juillet 2005 par l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 relatif à l'entrée en vigueur des articles 81 et 82 précités, ne sont, conformément à ces principes, applicables qu'à la rémunération dont le droit au paiement naît à partir du 1^{er} juillet 2005 (...) » (Cass., 3^{ème} Ch., 17 mars 2008, R.G. S.01.0015F).

Les intérêts afférents aux heures supplémentaires dues doivent dès lors, en l'espèce, être calculés uniquement sur les montants nets, et cela pour toute la période pour laquelle ils sont dus.

D. LES SIMPLES ET DOUBLES PÉCULES DE VACANCES SUR LES MONTANTS DUS À TITRE DE PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.

A la page trente et une de ses conclusions de synthèse Monsieur B1 précise qu'il « (...) a étendu sa demande pour réclamer au surplus les simples et doubles pécules de vacances sur les montants rémunérateurs indiqués ci-dessus. Monsieur B postule à ce titre la condamnation de la S.A. BELPARK à lui payer la somme de 5.659,05€ ».

La Cour relève que Monsieur B1 ne produit aucun calcul détaillé de ce montant.

En outre, celui-ci semble avoir été calculé sur base de la totalité des sommes réclamées à titre d'heures supplémentaires.

Or, sa demande de paiement d'heures supplémentaires n'est que partiellement fondée, Monsieur B n'étant en droit de se voir octroyer seulement le paiement des heures supplémentaires afférentes à l'année 1998, dont le nombre a été convenu à l'occasion de l'accord dont il fut question ci-avant.

La Cour l'invite dès lors à justifier sa demande de simple et double pécule de vacances pour l'année 1998 et à en préciser le montant ainsi que le calcul de celui-ci.

La Cour devant renvoyer la cause au rôle particulier de la chambre en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, elle entend également renvoyer la cause au rôle particulier en ce qui concerne les pécules de vacances réclamés.

Les parties mettront dès lors la cause en état à l'occasion de la fixation qu'elles solliciteront dans la présente cause lorsqu'elles seront en possession de tous les éléments nécessaires à la défense de leurs intérêts respectifs, soit lorsqu'il aura été définitivement statué dans la cause portant le numéro 51.870 du rôle général de la Cour.

E. LES JOURS DE CONGÉ.

La Cour considère que l'appel incident sur ce point doit être partiellement déclaré fondé, en ce qui concerne les jours de congés réclamés pour l'année 1998.

Monsieur E fournit pour cette année une série d'éléments sérieux, précis et concordants établissant qu'il n'a pris, en 1998, que sept jours de congé.

En effet, Monsieur B. produit un courrier adressé in tempore non suspecto, et plus précisément le 28 janvier 1999 à son Directeur général Monsieur T et à son Directeur du personnel Monsieur F dans lequel il précise notamment : *« Je voudrais que la société WALIBI trouve une solution concernant les jours de congés qu'il me reste à prendre pour l'année 98, et pour compenser un minimum le nombre d'heures supplémentaires et de week-end qui a atteint le même niveau d'importance qu'en 1997 (voir le courrier d'époque). Pour mémoire, je n'ai pu prendre que 7 jours ouvrables consécutifs de congé ».*

Non seulement ce courrier ne fut pas contesté mais son contenu fut confirmé par le Directeur général Monsieur T S qui précise dans l'attestation produite que *« Le nombre de jours de congés pris en 1998 se montaient bien à 7 comme indiqué dans la lettre reçue de Jean-Pierre Berce le 28 janvier 1999 ».*

Madame H, Directrice financière de la S.A. BELPARK durant la période allant du mois de février 1990 au 30 novembre 2006, précise quant à elle que : *« Le nombre de jours de congés repris sur les fiches de salaires était à l'époque renseigné de façon très arbitraire ceci afin d'être en conformité avec la législation sociale en matière de vacances annuelles. C'est ce qui a amené Jean-Pierre B à contester à juste titre la situation concernant les congés pour l'année 1998, car il n'avait pas pu tous les prendre.*

Lors d'une inspection sociale faite à l'époque par Madame C, il est apparu très clairement que Monsieur B n'avait pas pris tous ses jours de vacances annuelles (...).

Pour l'année 1999, la Cour constate que le Tribunal du travail a considéré que Monsieur B pouvait prétendre au paiement d'un simple pécule de vacances de vingt jours, c'est-à-dire ce qu'il postule devant la Cour, et a condamné la S.A. BELPARK à lui payer à ce titre la somme de 3.792,77€.

Cette branche du dispositif du jugement doit donc être confirmée.

Pour l'année 2001, il n'apparaît pas que Monsieur B introduise les éléments suffisants justifiant sa demande.

Il en résulte que Monsieur B est en droit de se voir octroyer à ce titre la somme de :

2.177,20€

3.792,77€

5.969,97€

majorée des intérêts au taux légal sur son montant net à dater du 19 avril 2002 date de la rupture jusqu'au parfait paiement.

En ce qui concerne les intérêts sur cette somme, la Cour entend se référer aux motifs développés ci-avant à propos des intérêts dus sur les montants afférents aux heures supplémentaires.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Reçoit l'appel principal et l'appel incident.

Dit l'appel principal non fondé.

En déboute la S.A. BELPARK.

Dit l'appel incident partiellement fondé en ce que :

- il y a lieu de dire pour droit que le licenciement de Monsieur B intervenu le 19 avril 2002, est abusif, et que par conséquent la S.A. BELPARK doit être condamnée à payer à celui-ci la somme nette de 15.000€ majorée des intérêts au taux légal, à dater de la citation introductive d'instance, soit du 2 août 2002,
- il y a lieu de faire droit à la demande de paiement des heures supplémentaires réclamées par Monsieur B mais uniquement pour l'année 1998, et de condamner la S.A. BELPARK à payer à ce titre à Monsieur B la somme de 11.459,62€ majorée des intérêts au taux légal, calculés sur son montant net à dater de la rupture du contrat, soit du 19 avril 2002,
- il y a lieu de dire pour droit que la somme due à Monsieur B titre de « jours de congé non pris - pécule de vacances », s'élève à 5.969,97€ (2.177,20€+3.792,77€) et non pas à 4.777,90€ (985,13€+3.792,77€), comme l'a erronément décidé le Tribunal ; il y a lieu partant de condamner la S.A. BELPARK à payer à ce titre, à Monsieur B cette somme de 5.969,97€ majorée des intérêts au taux légal, calculés sur son montant net à dater de la rupture du contrat, soit du 19 avril 2002.

Réserve à statuer quant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis due à Monsieur B, ainsi qu'en ce qui concerne les simples et doubles de vacances sur le montant des heures supplémentaires prestées en 1998, pour les motifs précisés dans le présent arrêt.

Réforme dès à présent le jugement déféré dans la mesure du fondement de l'appel incident, et le confirme pour le surplus, excepté toutefois en ce qui concerne les chefs de demande sur lequel il est réservé à statuer.

Renvoie donc pour le surplus, la cause au rôle particulier de la quatrième chambre.

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,

Conseiller

L. MILLET,

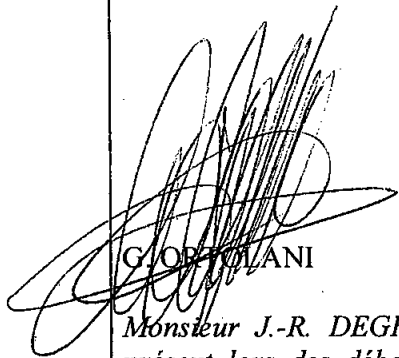
Conseiller social au titre d'employeur

J.-R. DEGROOTE,

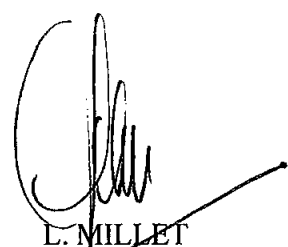
Conseiller social au titre d'employé

Assistés de G. ORTOLANI,

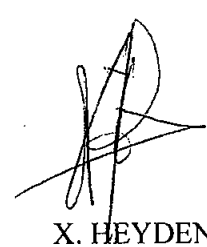
Greffier,



G. ORTOLANI



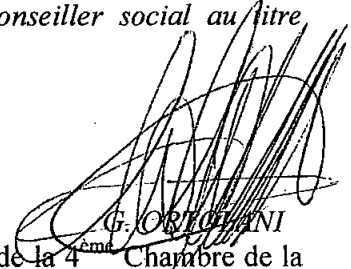
L. MILLET



X. HEYDEN

Monsieur J.-R. DEGROOTE, Conseiller social au titre d'employé, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur X. HEYDEN, Conseiller et Monsieur L. MILLET, Conseiller social au titre d'employeur.



G. ORTOLANI

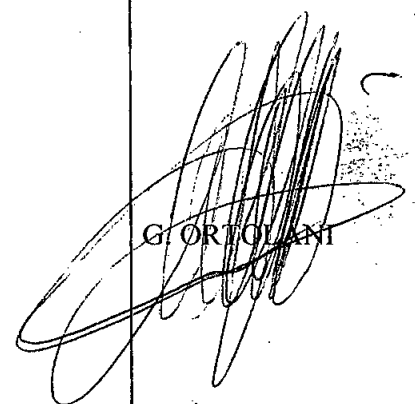
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 5 octobre 2010, où étaient présents :

X. HEYDEN,

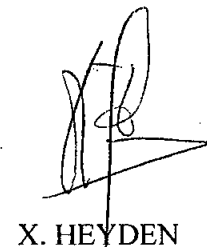
Conseiller

G. ORTOLANI,

Greffier,



G. ORTOLANI



X. HEYDEN