



N° 2013/
1^{ère} Chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 6 MAI 2013.

R.G. : 2011/AM/453.

Contrat de travail d'employé.

Licenciement moyennant indemnité compensatoire de préavis.

I. Faits constitutifs de harcèlement moral dénoncés par le travailleur avant son licenciement aux termes d'une plainte qualifiée par ses soins de « motivée ».

Loi du 4/8/1996 (article 32 tredecies, §§ 2 et 4) et AR du 17/5/2007 (articles 25 et 27).

Indemnité protectionnelle réclamée par le travailleur.

Distinction entre la procédure informelle et la plainte motivée.

Conditions à remplir pour qu'une plainte soit qualifiée de motivée et ouvre le droit à une éventuelle indemnité protectionnelle.

Mentions à respecter et entretien préalable.

Plainte ne pouvant être qualifiée de « motivée » en raison du non-respect par le travailleur de toutes les mentions prescrites par l'article 27 de l'AR du 17/05/07 et de l'absence d'entretien préalable avec la personne de confiance ou le conseiller en prévention.

Pas de droit d'indemnité protectionnelle visée par l'article 32 tredecies, § 4 de la loi du 4/8/1996.

II. Plainte antérieure dénonçant pour partie les mêmes faits ayant entraîné un classement sans suite par l'Auditorat.

Impossibilité pour le travailleur de les dénoncer à nouveau dans le cadre de la plainte « non motivée ».

III. Impossibilité pour le travailleur qui n'a pas respecté le formalisme prescrit par les articles 25 et 27 de l'A.R. du 17/5/07 de donner un autre fondement juridique à sa demande (article 1382 du Code civil) en tirant argument des manquements contractuels dont se serait rendu coupable l'employeur et qui constitueraient autant de faits constitutifs de harcèlement moral.

IV. Licenciement justifié par les nombreuses périodes d'incapacités de travail subies par le travailleur lesquelles ont perturbé l'organisation du travail au sein de la société.

V. Droit pour le travailleur à une indemnité complémentaire de préavis.

VI. Droit pour le travailleur à des arriérés de prime de fin d'année en application d'une CCT d'entreprise qui ne subordonne pas son octroi à des journées de travail effectivement prestées au sein de l'entreprise

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif sur tous les chefs de demande et réservant à statuer sur les dépens.

EN CAUSE DE :

Monsieur D. H., domicilié à

Partie appelante au principal, intimée sur incident,
demanderesse originaire, comparaissant assisté de
son conseil Maître CORNET substituant Maître
DEJEHET, avocat à Waterloo,

CONTRE :

La S.A. CEGELEC, dont le siège social est établi à
.....

Partie intimée au principal, appelante sur incident,
défenderesse originaire, comparaissant par son
conseil Maître KOKOT substituant Maître DE
BAERDEMAEKER, avocat à Bruxelles,

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement
requisées et, notamment, la copie des jugements entrepris,

Vu l'appel interjeté contre les jugements contradictoires prononcés les
20/12/2010 et 5/9/2011 par le Tribunal du travail de Charleroi, section de
Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe le 28/11/2011 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise sur pied de l'article
747, §1^{er} du Code judiciaire le 16/12/2011 et notifiée le 19/12/2011 aux
parties ;

Vu, pour Monsieur H., ses conclusions additionnelles et de synthèse
d'appel reçues au greffe le 24/10/2012 ;

Vu, pour la S.A. CEGELEC, ses conclusions additionnelles et de synthèse
d'appel déposées au greffe le 22/12/2012 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience
publique du 18/01/2013 ;

Vu l'avis écrit du Ministère public déposé au greffe de la cour le
15/02/2013 auquel seul Monsieur H. a répliqué aux termes de conclusions
reçues par fax le 14/03/2013 ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL AU PRINCIPAL

Par requête d'appel reçue par fax le 29/11/2011 et en original le 30/11/2011, Monsieur H. a interjeté appel de deux jugements contradictoires prononcés les 20/12/2010 et 5/09/2011 par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi.

L'appel principal, élevé à l'encontre de ces deux jugements, dont il n'est pas soutenu qu'ils aient été signifiés, est recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT

Aux termes de ses conclusions déposées au greffe le 20/08/2012, la S.A. CEGELEC a formé un appel incident à l'encontre des jugements querellés en ce qu'elle a été condamnée au paiement des sommes suivantes :

- 105.515,48€ bruts (sous déduction des sommes déjà payées) au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 29 mois de rémunération ;
- 1.989,77€ bruts à titre d'arriérés de prime de fin d'année pour la période 2004 à 2007 ;
- 356,38€ bruts à titre de quote-part patronale à l'assurance de groupe pour les années 2007 et 2008 ;

L'appel incident de la S.A. CEGELEC, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

FONDEMENT :**1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur H., né le1960, a été engagé le 9/6/1980 en qualité d'ouvrier câbleur-essayeur par le S.A. ACEC. Le 17/04/1990, il a été nommé technicien I (avec effet rétroactif au 1/1/1990) et s'est, ainsi, vu attribuer le statut d'employé.

Le 1^{er} avril 2001, la S.A. ACEC a été reprise par la société ALSTOM, elle-même reprise par CEGELEC.

Le 26.07.2002, Monsieur H. a déposé plainte pour harcèlement entre les mains de l'inspection médicale, plainte qui, en l'absence d'infraction, a été classée sans suite en 2005 par Monsieur l'Auditeur du travail de Charleroi.

Monsieur H. a, également, introduit une procédure en conciliation en 2004 devant le tribunal du travail de Charleroi qui portait sur des explications et la rectification de la mention « disponibilité » sur certaines fiches de paie, le paiement du solde du 13^{ème} mois de l'année 2001 et de l'année 2002 (la question portant sur l'assimilation ou non de périodes d'inactivité), le paiement de 3 heures supplémentaires en janvier 2004 et 5 heures supplémentaires en février 2004 et la possibilité d'obtenir une avance sur le capital d'assurance groupe.

En mai 2004, Monsieur H. fut candidat non élu aux élections sociales. A ce titre, il fut protégé contre le licenciement jusqu'aux élections sociales de mai 2008.

Lors de ces élections de mai 2008, Monsieur H. ne trouva pas de liste sur laquelle se présenter.

Par recommandé du 09.05.2008, Monsieur H. déposa plainte en ces termes auprès de Madame DE TU....., conseiller en prévention (qu'il qualifie erronément de personne de confiance) de SECUREX, service externe pour la Prévention et la Protection au Travail désignée par CEGELEC :

« Par la présente, je vous notifie officiellement ma plainte pour cause de harcèlement moral à charge de mon employeur CEGELEC SA-NV », précisant « réclamer urgemment la cessation de cette situation dégradante ».

Le 05.06.2008, Monsieur H. eut un entretien avec Madame ELL....., conseiller en prévention chez Securex (elle mentionne manifestement par erreur 2009 ((pièce 7 dossier SA CEGELEC).

Les parties se sont rencontrées, notamment le 19/09/2008 dans ce cadre afin de trouver une solution à la situation dénoncée par Monsieur H..

Par courrier du 23 septembre 2008, la société CEGELEC a notifié la rupture du contrat de travail moyennant un préavis d'une durée de 18 mois prenant cours le 1^{er} octobre 2008.

Par courrier du 14 octobre 2008, la société CEGELEC a adressé un courrier à Monsieur H. l'invitant à prendre contact avec les ressources humaines en vue de « *conférer des suites à réserver à cette rupture et notamment les modalités du préavis et d'éventuelles mesures d'accompagnement* ».

Le 17 octobre, Monsieur H. répondit comme suit :

« Monsieur le Directeur,

J'accuse réception de votre courrier du 14-10-2008.

Je vous propose, si cela est possible d'avoir rapidement cette réunion, soit le lundi 20 ou mardi 21 octobre.

Monsieur Fos..... vient de me donner l'information que vous verriez Monsieur Dev..... ce lundi 20 octobre concernant, entre-autre vos propositions suite à votre décision de me licencier.

Serait-il possible de tenir la réunion dont question dans votre courrier en même temps que celle que vous avez avec Monsieur Dev..... ou après qu'il ait expliqué vos propositions ou le lendemain.

Comme mes revenus concernent ma famille, j'aimerais que mon épouse soit présente à cette réunion.

Monsieur Dev..... sera aussi présent afin de rapporter au Permanent Syndical.

Pour permettre de réfléchir, je ne pourrais peut-être pas prendre de décision pour conclure cette réunion.

Je regrette votre décision, que je trouve précipitée et injustifiée, de me licencier immédiatement après notre réunion qui avait pour but de trouver une solution amiable à mes revendications concernant mes conditions de travail et de rémunération, ainsi qu'à ma nouvelle plainte du 09 mai 2008. J'avais convenu avec Monsieur Dev..... que, lorsqu'une solution aurait été trouvée, mes plaintes seraient abandonnées.

Lors de notre réunion du 19 septembre, il n'a jamais été question de me licencier.

Pour la 1^{ère} fois depuis bien longtemps, j'avais l'impression d'avoir été compris et je pensais qu'une solution allait être trouvée.

J'avais vraiment placé ma confiance en vous et je n'avais pas imaginé une rupture de contrat.

Du 19 septembre jusqu'à ce jour, personne ne m'a informé de votre décision de me licencier alors que votre lettre du 23 septembre signale une confirmation de votre décision. J'ai trouvé très cavalier de me licencier par le seul envoi de courrier sans explication de quiconque.

Néanmoins, puisque votre courrier du 14 octobre confirme votre décision, il faut tenir cette réunion d'information afin que je réfléchisse à l'avenir de ma famille en tenant compte de ses composantes :

- ma fille qui débute ses études supérieures (5 ans pour atteindre son objectif: un master et + 1 an pour un doctorat : elle n'a jamais doublé une année et n'a pas mérité de devoir arrêter ses études suite à la baisse des revenus de son père) ;*
- mon épouse qui n'a pas de revenus*
- moi-même qui ai très peu de chances de retrouver un travail suffisamment rémunéré.*

Je vous confirme donc que je suis à votre disposition soit le lundi 20 ou mardi 21 octobre.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués ».

Par courrier du 30 octobre 2008, la société CEGELEC s'est adressée à Monsieur H. en ces termes :

« J'ai bien reçu votre mail du 17 octobre 2008 en réaction à notre lettre du 14 octobre 2008.

Suite à ce mail, je vous ai également répondu par mail le 21 octobre 2008 en vous proposant plusieurs dates pour un entretien.

Or, à ce jour, vous n'avez toujours pas formulé de réponse à mon mail.

Sans réaction de votre part avant le vendredi 7 novembre 2008, je me verrai dans l'obligation d'en déduire que vous ne portez aucun intérêt à l'organisation d'un tel entretien. »

Monsieur H. y donnera la réponse qui suit :

« Monsieur le Directeur,

Suite à votre lettre du 30 octobre 2008, je vous prie de m'excuser de ne pas avoir répondu à votre mail du 21-10.

J'ai rencontré Monsieur Dev..... les 21 et 28-10, et je lui ai posé des questions sur le conseil de mon avocate.

Il était dès lors impossible de vous rencontrer aux dates proposées car je n'avais pas encore les réponses.

Monsieur Dev.....avait dit lors du dernier entretien qu'il vous préviendrait.

Je reconnais qu'il aurait été plus correct de le faire moi-même.

Je rencontre le permanent (Tony Démonté) avec Jean-Pol Dev..... ce mardi 04-11 afin d'obtenir des réponses.

R.G.: 2011/AM/453

Vous comprendrez qu'il faut que tout soit bien clair car cette proposition doit fonctionner correctement, que je trouve un nouvel emploi ou pas.

J'espère que vous m'accorderez le temps nécessaire.

Pour votre lettre du 31-10, cet examen médical ne me pose aucun problème puisqu'il correspond à la législation.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, mes meilleures salutations. »

La S.A. CEGELEC répondit comme suit, par courrier du 3 novembre 2008, à Monsieur H. :

« M. H.,

Merci pour votre réponse.

Je comprends que vous rencontrez votre permanent M. Démonté en présence de M. Jean-Pol Dev..... ce mardi 4 novembre afin d'obtenir des réponses.

Comme vous avez déjà eu plusieurs entretiens avec votre permanent et M. Dev..... depuis que vous êtes en préavis, je vous invite le 5 novembre à 16 heures afin de clôturer cette situation.

Ce rendez-vous aura lieu dans les bureaux de Cegelec Gosselies.

Cordialement. »

La réunion qui s'est finalement tenue le 7 novembre 2008 n'a toutefois pas permis aux parties de trouver un accord sur les modalités de la rupture et, par courrier du même jour, la société CEGELEC mit fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire égale à la rémunération correspondant au délai de préavis restant à courir.

2. Rétroactes de la procédure

Par requête reçue au greffe du tribunal du travail de Charleroi le 12/06/2009, Monsieur H. a sollicité la condamnation de la S.A. CEGELEC à lui verser :

- 21.861,48 € bruts à titre d'indemnité de protection ;
- 105.663,82 € bruts dont à déduire ce qui a été payé par CEGELEC à titre d'indemnité complémentaire de préavis correspondant à 29 mois de rémunération ;
- 39.343,87 € bruts à titre d'arriérés de rémunération ;

R.G.: 2011/AM/453

- 7.270,91 € bruts à titre d'arriérés de prime de fin d'année ;
- 2.861,11 € bruts à titre de 13^{ème} mois ;
- 1.500 € à titre de prime d'ancienneté ;
- 1 € provisionnel à titre de rémunération ou de dommages et intérêts relatifs à la quote-part patronale à l'assurance-groupe pour les années 2007 et 2008 ;
- 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération généralement quelconque, de pécules de vacances et de dommages et intérêts.

Dans le cadre de la mise en état de cette affaire devant le tribunal du travail, Monsieur H. a postulé, par voie de conclusions sur réouverture des débats, la condamnation de la S.A. CEGELEC à lui payer une somme de 9.627,06 € nets à titre de dommages et intérêts pour précompte professionnel retenu mais non payé.

Par ailleurs, sa demande relative aux arriérés de rémunération a été ramenée à 9.343,87 € (au lieu de 39.343,87 € bruts).

La quote-part patronale à l'assurance de groupe pour les années 2007 et 2008 a été fixée, quant à elle, à 877,46 €.

Monsieur H. postulait, également, la condamnation de la S.A. CEGELEC au paiement des intérêts de retard sur les montants bruts et aux frais et dépens de l'instance et sollicitait, également, que le jugement soit déclaré exécutoire par provision.

Par jugement du 20 décembre 2010, le tribunal du travail de Charleroi a :

- déclaré la demande portant sur la réclamation d'arriérés de prime de fin d'année antérieure à 2004 irrecevable en raison de la prescription ;
- déclaré la demande de Monsieur H. recevable et partiellement fondée en ce qui concerne :
 - la demande d'indemnité complémentaire de préavis et a accordé la somme de 105.515,48 € correspondant à 29 mois de rémunération sous déduction des montants déjà payés par CEGELEC.
 - les arriérés de prime de fin d'année 2004 à 2007, et a accordé la somme de 1.989,77 € à Monsieur H. à cet égard ;
- déclaré non fondés le chef de demande de Monsieur H. relatif à l'octroi d'une indemnité de protection fondée sur la loi du 4 août 1996 ainsi que son chef de demande de dommages et intérêts fondé sur l'article 1382 du Code civil ;
- pour le surplus, a ordonné la réouverture des débats.

Par jugement subséquent du 5 septembre 2011, le tribunal du travail de Charleroi a :

- déclaré le chef de demande relatif à la prime de fin d'année 2008 non fondé ;

R.G.: 2011/AM/453

- dit le chef de demande relatif à la quote-part à l'assurance groupe pour les années 2007 et 2008 partiellement fondé et a condamné CEGELEC à payer la somme de 356,38 € augmentée des intérêts au taux légal à la date du 7 novembre 2008 jusqu'à parfait paiement ;
- dit le chef de demande relatif à la prime d'ancienneté fondé et a condamné CEGELEC à payer la somme nette de 1.500,00 €, augmentée des intérêts au taux légal à dater du 7 novembre 2008 jusqu'à parfait paiement ;
- déclaré le chef de demande relatif à la rémunération d'heures supplémentaires non fondé ;
- déclaré le chef de demande relatif aux dommages et intérêts compensant une retenue pour précompte professionnel non payé non fondé ;

OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL

Pour rappel, la juridiction d'appel n'est saisie du recours que dans les limites de l'acte d'appel : en effet, il appartient aux parties de déterminer par l'acte d'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/03/1999, Pas. I, p. 451).

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, soit aux termes de son dernier acte de procédure, Monsieur H. sollicite la « réformation des jugements du 20/12/2010 et 05/09/2011 en ce qui concerne les demandes d'indemnité de protection et la réparation du préjudice pour harcèlement, manquement contractuel et licenciement abusif ».

Il sollicite la condamnation de la S.A. CEGELEC au paiement de la somme de 21.861,48€ à titre d'indemnité de protection, équivalente à 6 mois de rémunération à majorer des intérêts au taux légal.

Il demande, toutefois, que la S.A. CEGELEC soit condamnée au même montant à titre de dommages et intérêts.

En outre, sans reformuler cette demande dans le cadre de son dispositif, Monsieur H. réclame la somme de 3.000,00 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice qu'il aurait subi et le dommage couvert semble être celui qui serait lié au harcèlement qui aurait été pratiqué par CEGELEC (?).

Monsieur H. postule, également, l'octroi de dommages et intérêts -qui ne sont pas plus précisés- en vue de la réparation du préjudice qu'il aurait subi dans le cadre de son licenciement qu'il qualifie d'abusif.

OBJET DE L'APPEL INCIDENT

La S.A. CEGELEC interjette appel incident des jugements querellés en ce qu'ils la condamnent :

- au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 29 mois de rémunération (105.515,48 € bruts sous déductions des sommes déjà payées) ;
- au paiement d'arriérés de prime de fin d'année pour la période 2004 à 2007 (1.989,77€ bruts) ;
- au paiement de la somme brute de 356,38 € à titre de quote-part patronale à l'assurance de groupe pour les années 2007 et 2008.

DISCUSSION –EN DROIT

I. Fondement de la requête d'appel au principal

I. A. Quant à l'appel principal portant sur la réclamation de l'indemnité protectionnelle prévue à l'article 32 tredecies, §4 de la loi du 4/8/1996.

I. 1. a) Thèse des parties.

Dans le cadre de la procédure mue devant la cour de céans, Monsieur H. soutient que ce sont les faits suivants qui seraient constitutifs de harcèlement :

1) son absence d'occupation et sa mise en disponibilité

Monsieur H. indique que la S.A. CEGELEC aurait créé un environnement de travail hostile et dégradant en raison des mises en disponibilité et du désintérêt dont il aurait fait l'objet.

Il relève, également, qu'il aurait été prêt à assurer ses prestations et qu'il était contraint de se présenter au travail malgré l'absence de tâches lui confiées, sa mise en disponibilité décidée en raison de la diminution du volume du travail (mais rémunéré normalement par la S.A. CEGELEC) ne lui étant signifiée qu'a posteriori, soit après son arrivée sur les lieux du travail.

2) le retrait de son ordinateur et de sa boîte mail

Il s'agit de faits qui se sont produits les 17/12/2001 et 12/03/2004. (pièces 17 et 17bis du dossier de Monsieur H.).

3) le déplacement au sein d'une autre structure

Monsieur H. invoque qu'il aurait été isolé au sein d'une équipe de travail avec laquelle il ne partageait aucun rapport professionnel puisqu'il était le seul de son service à être installé dans un autre bâtiment annexe (nommé CEGELEC 2 ou GOSSELIES 2).

4) les paroles offensantes dont il a fait l'objet

Monsieur H. invoque à cet égard des propos qui auraient été tenus par Monsieur JANS..... et qui datent du mois de janvier 2004 ainsi que des paroles proférées par Monsieur VAN..... lors d'une réunion du 7 novembre 2008 et ce, en présence de Monsieur ART....., de Monsieur GRO..... et de Monsieur DEV.....

D'autre part, s'agissant de l'entretien préalable obligatoire dans le cadre de sa plainte, Monsieur H. considère que le tribunal a jugé à tort que celui-ci n'a pas eu lieu. Pour prétendre qu'un tel entretien a existé, il se fonde

- sur des mails envoyés à Monsieur MEE..... le 30 décembre 2001 ;
- sur une plainte pour harcèlement déposée auprès de l'inspection médicale le 26 juillet 2002 ;
- sur une plainte qu'il a déposée auprès du tribunal du travail de Charleroi en 2004. Monsieur H. précise que cette plainte déposée auprès du tribunal du travail de Charleroi concerne une procédure qui portait sur son harcèlement.

Monsieur H. conteste, également, la décision prise par le tribunal du travail de Charleroi en ce qu'il a décidé qu'il n'y avait pas de plainte officielle déposée. Monsieur H. prétend que la lettre qu'il a adressée au conseiller en prévention du service externe de CEGELEC qui constitue la pièce 2 de son dossier constitue une telle plainte officielle.

Monsieur H. prétend que seule sa hiérarchie a tenu à ce que cette plainte soit déclarée informelle.

Monsieur H. réclame, par conséquent, une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération dès lors que :

- a) Une plainte formelle a été déposée en mai 2008 ;
- b) Elle a été précédée d'un entretien préalable en juillet 2002 et/ou en mai 2004 ;
- c) Son licenciement a été justifié par le dépôt de cette plainte en 2008.

Monsieur H. semble fonder alternativement sa demande en paiement d'une indemnité équivalente à six mois de rémunération sur des manquements contractuels dont la S.A. CEGELEC aurait été l'auteur ou sur un prétendu licenciement abusif.

Dans le cadre de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel du mois d'octobre 2012, Monsieur H. revient également sur le déroulement de la réunion qui s'est tenue le 7 novembre 2008.

Il explique une partie des propositions qui auraient été formulées et, notamment, celle relative à l'outplacement.

En outre, il produit, également, pour la première fois, une attestation établie par son épouse laquelle aurait été rédigée très peu de temps après ladite réunion, soit en novembre 2008.

R.G.: 2011/AM/453

Enfin, Monsieur H. produit également pour la première fois en octobre 2012 un document qui constituerait un avis du CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME qui aurait été établi au mois de décembre 2011 (pièce 20 du dossier de Monsieur H.).

De son côté, la S.A. CEGELEC relève que Monsieur H. invoque indifféremment et de manière anachronique des faits qui se sont déroulés en 2001, 2002, 2004, 2007 et 2008.

La S.A. CEGELEC entend rappeler, à cet égard, que Monsieur H. a déposé une première plainte pour harcèlement auprès de l'Inspection médicale le 26/07/2002 laquelle a été instruite conformément aux dispositions légales applicables et qui s'est clôturée par un classement sans suite par l'Auditorat du travail de Charleroi en 2005 motivé par une absence d'infractions.

La S.A. CEGELEC observe, ainsi, que les faits antérieurs à la décision de l'Auditorat ont, donc, déjà fait l'objet du traitement prévu par la loi du 4/8/1996 à savoir la question de sa mise en disponibilité, du retrait de son ordinateur et de sa mailbox, de son occupation au sein d'un bâtiment annexe (Gosselies 2) et de certaines des prétendues paroles offensantes, proférées à son égard.

D'autre part, la S.A. CEGELEC souligne que la « plainte » déposée auprès du tribunal du travail de Charleroi en 2004 a trait en réalité à une procédure en conciliation sans le moindre rapport avec les prétendus faits de harcèlement invoqués dans la cadre de la présente procédure.

I. 1. b) Position de la cour de céans.

I. 2. 1. Rappel des dispositions légales et réglementaires applicables

Les dispositions de la loi du 04/08/1996 applicables en l'espèce sont :

Art. 32 tredecies :

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

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

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 ;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction ;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre ;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

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

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, **peut demander sa réintégration** dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

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

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er} ;

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

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

(...)

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

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1^{er} et 2, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte est introduite ».

Article 32 nonies :

« Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention ou à la personne de confiance et peut déposer une plainte motivée au près de ces personnes aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32quater, § 2.

Le travailleur visé à l'alinéa 1er peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément au Code pénal social concernant l'inspection du travail, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution ».

Article 32 quater § 2:

« § 2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article. En outre, il peut prendre des mesures spécifiques, afin de tenir compte de situations à risques spécifiques ou nouveaux ou afin de tenir compte de la situation spécifique du travailleur (...) »

Le Roi a exécuté cette disposition dans l'arrêté royal du 17.05.2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Article 21 : *« Lorsqu'un travailleur estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, une **procédure interne** à l'entreprise ou l'institution s'offre à lui selon les modalités détaillées ci-après »*

Article 22 : *« Lorsqu'une personne de confiance est désignée, le travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse à cette personne sauf s'il préfère s'adresser directement au conseiller en prévention compétent ».*

Article 23 : *« La personne de confiance entend le travailleur qui s'adresse à elle dans un délai de huit jours calendrier après le premier contact. Elle l'informe sur la possibilité de rechercher une solution de manière informelle par le biais d'une intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ou par le biais d'une conciliation avec la personne mise en cause.*

La personne de confiance n'agit qu'avec l'accord du travailleur.

Le processus de conciliation nécessite l'accord des parties.

Si le travailleur ne désire pas s'engager dans la recherche d'une solution de manière informelle, si le travailleur désire y mettre fin ou si la conciliation ou l'intervention n'aboutit pas à une solution ou si les faits persistent, le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement peut déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance, conformément à l'article 25 ».

Article 24 : *« Si une personne de confiance n'a pas été désignée, le travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention compétent qui agit conformément à l'article 23 ».*

Article 25 : « *Le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention compétent s'il a eu un entretien personnel avec au moins une de ces personnes avant d'introduire la plainte motivée.*

La personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent auprès de qui la plainte motivée sera déposée ainsi que le travailleur qui veut déposer la plainte motivée veillent à ce que l'entretien personnel ait lieu dans un délai de huit jours calendrier à partir du moment où le travailleur exprime sa volonté de déposer une plainte motivée.

Selon le cas, la personne de confiance ou le conseiller en prévention signe une copie de la plainte motivée et la remet au travailleur. Cette copie, qui a valeur d'accusé de réception, mentionne que l'entretien personnel a eu lieu.

Lorsque la personne de confiance reçoit la plainte motivée, elle la transmet immédiatement au conseiller en prévention compétent.

Dès que le conseiller en prévention reçoit la plainte motivée, il avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé la plainte motivée, dont il transmet l'identité, bénéficie de la protection visée à l'article 32tredecies de la loi »

Article 27 : « *La plainte motivée est un document daté et signé par le travailleur qui comprend, outre la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux actes :*

1° la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés;

3° l'identité de la personne mise en cause ».

La notion de plainte motivée est fondamentale puisque dans l'hypothèse où la plainte est déposée auprès du conseiller en prévention psychosociale ou de la personne de confiance, c'est le dépôt d'une plainte motivée, selon les procédures en vigueur, qui détermine si le travailleur peut ou non bénéficier de la protection contre la rupture des relations de travail ou contre la modification unilatérale injustifiée de ses conditions de travail (J.P. CORDIER et P. BRASSEUR « Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits, ... » Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2009, p. 194).

I. 2. 2. Quant au respect des conditions de mise en œuvre de la protection contre le licenciement

I. 2. 2. 1. Quant à l'intention réelle manifestée par Monsieur H..

La S.A. CEGELEC considère que le courrier du 9/5/2008 de Monsieur H. ne constituait qu'une plainte informelle ainsi que l'ont d'ailleurs considéré et qualifié également Mesdames DE TU..... (pièce 13 du dossier CEGELEC) et ELL..... (pièce 7 du dossier CEGELEC) ainsi que Monsieur DEV....., le délégué syndical qui a assisté Monsieur H. et qui a estimé aux termes d'un mail du 14/05/2008 adressé à Monsieur VAN....., responsable des ressources humaines de CEGELEC, que « la plainte a été voulue informelle car nous avons l'habitude de trouver des solutions en bon père de famille » (pièce 11 dossier Monsieur H.).

A l'inverse, Monsieur H. conteste que son recommandé du 09.05.2008 puisse être considéré comme une plainte informelle alors qu'il a qualifié sa démarche d'officielle, écrivant ce qui suit : « *Par la présente, je vous notifie officiellement ma plainte pour cause de harcèlement moral à charge de mon employeur CEGELEC SA-NV* ».

Parce que toutes deux organisées légalement et réglementairement, ces deux procédures, comme l'observe avec pertinence Monsieur l'Avocat général, mettent en oeuvre des démarches qu'on peut qualifier d'« officielles » en sorte que le simple fait d'écrire « *je vous notifie officiellement ma plainte* » ne suffit pas pour conclure au dépôt d'une plainte formelle au sens de l'article 27 de l'arrêté royal du 17/05/2007. Par ailleurs, la loi du 04/08/1996 étant d'ordre public, son application ne saurait dépendre d'une simple qualification éventuellement erronée, qui plus est lorsqu'elle est donnée a posteriori et par un tiers tel un conseiller en prévention ou une personne de confiance.

C'est donc dans les finalités distinctes des deux démarches que doit être recherchée l'essence du courrier de Monsieur H. du 09.05.2008.

La procédure interne a pour objectif premier la résolution de la situation par la concertation et la conciliation alors que la plainte motivée de l'article 25 de l'arrêté royal du 17.05.2007 vise davantage à dénoncer activement pour toute suite éventuelle une situation illégale, l'article 32 tredecies laissant d'ailleurs au travailleur la possibilité de déposer plainte également auprès des services de police ou auprès du Ministère public. La démarche est en ce cas plus vindicative, « agressive », péremptoire et unilatérale. Alors que l'article 21 de l'arrêté royal du 17.05.2007 envisage d'ailleurs l'engagement d'une « *procédure interne* », l'article 23 évoque, quant à lui, le dépôt d'une véritable « *plainte* ».

Il convient donc de rechercher l'intention de Monsieur H. dans son courrier du 09.05.2008 pour vérifier qu'effectivement il « *ne désir(ait) pas s'engager dans la recherche d'une solution de manière informelle* » « *par le biais d'une intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ou par le biais d'une conciliation avec la personne mise en cause* ».

En l'espèce, à aucun moment dans cette lettre du 09.05.2008, Monsieur H. ne fait état d'une quelconque intention de rechercher une solution par la voie de la conciliation ou de la médiation, sa démarche étant nettement plus vindicative et unilatérale puisqu'il indique déposer « *plainte* » et « *réclamer urgemment la cessation de cette situation dégradante* ».

Ce courrier du 09.05.2008 s'inscrit dès lors bien dans le cadre d'une procédure initiée par une plainte formelle, selon la volonté exprimée par Monsieur H..

I. **2. 2. 2. Quant aux mentions que doit contenir la plainte pour pouvoir être considérée comme une plainte motivée au sens de l'article 27 de l'A.R. du 17/5/2007.**

L'article 27 de l'AR du 17/05/2007 décrit la plainte motivée comme un *« document daté et signé par le travailleur qui comprend, outre la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux actes :*

- 1° la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;*
- 2° le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés ;*
- 3° l'identité de la personne mise en cause ».*

Si Monsieur H. a identifié la personne responsable, selon lui, des faits de harcèlement dont il se prétend victime à savoir Monsieur L. JAN....., responsable des ressources humaines de la S.A. CEGELEC (*« qui a organisé sur un plan fonctionnel sa mise à l'écart courant 2001 »*) ainsi que son responsable technique actuel, Monsieur E. RAN..... (*« le quel bien au courant de sa situation, permet ou autorise que cette situation perdure »*), il s'impose, toutefois, de relever que les faits constitutifs de harcèlement ne sont pas autrement précisés puisque Monsieur H. se borne à indiquer que *« son employeur le tient totalement à l'écart de toute activité professionnelle »* ajoutant *« qu'aucun travail ne lui a toujours été confié à ce jour de mai 2008 »*.

En outre, les mesures visées ne sont nullement identifiées puisqu'il est seulement *« réclamé urgemment la cessation de cette situation (...) en me réaffectant sans tarder à des tâches contractuellement compatibles avec mon passé professionnel et mon expérience acquise »*.

A l'instar de Monsieur l'Avocat général, la cour de céans considère que la plainte du 09/05/2008 ne répond pas à l'exigence de *« description précise des faits »*, le *« moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés »* n'étant pas davantage envisagés. En ce sens, la plainte de Monsieur H. ne constitue donc pas une plainte motivée au sens de l'article 32 tredecies de la loi du 04/08/1996.

En tout état de cause, la S.A. CEGELEC n'a nullement été informée du dépôt de cette plainte ni de ce que Monsieur H. serait protégé (article 32, tredecies §6, de la loi du 4/08/1996).

I. **2. 2. 3. Quant à l'inexistence d'un entretien préalable.**

R.G.: 2011/AM/453

Monsieur H. ne conteste pas ne pas avoir eu l'entretien préalable imposé par l'article 25 de l'arrêté royal du 17.05.2007 alors même que l'article 32 tredecies, § 1^{er}, 1^o, subordonne la protection contre le licenciement au dépôt d'une plainte « selon les procédures en vigueur ».

Monsieur H. justifie cette abstention par les considérations suivantes : « *Un entretien préalable était manifestement impossible. Monsieur H., soutenu par divers conseils et ne voyant plus comment faire évoluer les choses, a eu tout à fait raison d'adresser une lettre officielle et régulièrement motivée à CEGELEC* ».

Si la force majeure peut en cette matière comme en d'autres justifier le non-respect de certaines obligations, Monsieur H. n'explique pas les raisons pour lesquelles il n'aurait pu déposer le 09.05.2008 une demande d'entretien individuel plutôt qu'une plainte : s'il a pu rédiger une plainte, il aurait également pu adresser une demande d'entretien individuel. Cette demande n'aurait, au surplus, prolongé la procédure que de huit jours calendrier tout au plus. A supposer même cette impossibilité établie le 09.05.2008, encore faudrait-il alors que Monsieur H. justifie ne pas s'être mis lui-même à cette date dans cette impossibilité pour n'avoir pas sollicité plus tôt cet entretien préalable. Davantage qu'une justification, Monsieur H. invoque l'inertie de son employeur, confondant ainsi l'impossibilité de la démarche avec son inutilité supposée.

Monsieur H. ne peut, dès lors, revendiquer le bénéfice de l'indemnité protectionnelle telle que prévue à l'article 32 tredecies, §4, de la loi du 4/8/1996, dès lors qu'il n'entre pas dans les conditions d'application prévues par celle-ci :

- Monsieur H. n'a déposé aucune plainte motivée ouvrant le droit à la protection spécifique prévue par la loi ;
- il n'a pas déposé un autre type de plainte ouvrant le droit à cette protection (soit une plainte auprès de l'inspection du travail, de la police, d'un juge d'instruction ou du Ministère public) ;
- Monsieur H. n'a intenté aucune action en cessation en matière de harcèlement moral qui est la seule action ouvrant le droit à la protection spécifique donnant lieu, éventuellement, au paiement de l'indemnité forfaitaire.

Par ailleurs, Monsieur H. se réfère erronément à l'article 32 tredecies, §4, 2^o de la loi du 4/08/1996.

Il s'impose de lire complètement cette disposition qui ne prévoit le droit à une indemnité que lors que le licenciement est contraire au paragraphe premier de l'article 32 tredecies.

Ce paragraphe premier ne s'applique que lorsqu'une plainte motivée a été déposée ou qu'une action en cessation a été introduite.

Tel n'est toutefois nullement le cas en l'espèce.

Le jugement dont appel doit être confirmé sur ce point.

L'appel principal est, dès lors, non fondé quant à ce.

I. B. Quant aux autres demandes formulées par Monsieur H..

La cour de céans partage la considération émise par la S.A. CEGELEC selon laquelle les autres demandes de Monsieur H. se caractérisent par une absence totale de clarté et de cohérence.

Monsieur H. sollicite, ainsi, à titre principal, le bénéfice de l'indemnité protectionnelle visée par l'article 32 tredecies, § 4, de la loi du 04/08/1996, soit un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de 6 mois évaluée par Monsieur H. à la somme de 21.861,48€.

Cette demande précise a été déclarée non fondée par la cour aux termes de l'argumentation développée au sein du chapitre précédent, soit le chapitre I. A.

Cependant, dans les motifs de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel (p.19), Monsieur H. réclame, également, des dommages et intérêts évalués à la somme de 3.000€ destinés à réparer le préjudice subi à la suite des faits de harcèlement dont il prétend avoir été victime.

Cette somme n'est toutefois pas répertoriée dans le dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel.

La cour de céans concède qu'en vertu de l'article 32 tredecies, §4, 2° de la loi du 04/08/1996, le travailleur qui rentre dans les conditions d'application prévues par cette disposition légale, quod non s'agissant de la situation spécifique de Monsieur H., peut revendiquer au choix soit l'indemnité forfaitaire (6 mois de rémunération brute) soit la réparation intégrale du préjudice réellement subi à charge pour lui de prouver l'étendue de celui-ci.

Il n'est, donc, pas possible légalement de cumuler les deux types de dédommagement alors que le choix du type de réparation n'est ouvert qu'au bénéfice du travailleur qui a déposé une plainte motivée dans le respect des dispositions des articles 25 et 27 de l'arrêté royal du 17/05/2007.

Dans cet ordre d'idées, Monsieur H. ne peut pas davantage, dans le dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, réclamer à titre subsidiaire le bénéfice de l'indemnité protectionnelle visée par l'article 32 tredecies, §4, 2° de la loi du 04/08/1996 sous forme de dommages et intérêts puisque cette possibilité n'est offerte qu'au travailleur qui a déposé une plainte motivée comme précisé supra.

Dans l'hypothèse contraire, il serait, en effet, aisé pour le travailleur qui n'a pas respecté le formalisme prescrit par les articles 25 et 27 de l'arrêté royal du 17/05/2007 d'obtenir un résultat protectionnel équivalent en changeant le fondement juridique de sa demande.

D'autre part, toujours dans les motifs de ses conclusions additionnelles et d'appel, Monsieur H. évoque à la page 19 avoir subi un préjudice à la suite des « manquements contractuels » dont la S.A. CEGELEC se serait rendue coupable à son égard.

Il invite la cour de céans à « statuer sur l'octroi de dommages et intérêts réparant le préjudice subi soit le fait de ne lui avoir donné aucun travail pendant une longue durée ».

Cependant, force est à la cour de céans de constater que Monsieur H. ne détaille pas le type de préjudice subi (matériel et/ou moral) et ne précise pas davantage la hauteur des dommages et intérêts sollicités dans les motifs de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel. En outre, il fait l'impasse totale sur ce chef de demande dans le dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel.

Cette précision étant apportée, il n'en demeure pas moins que les accusations de Monsieur H. déduites des manquements contractuels allégués, identifiés également, comme autant de faits constitutifs de harcèlement moral sont dépourvues du moindre fondement.

En effet, Monsieur H. avait déjà déposé plainte pour harcèlement moral le 26/07/2002 auprès de l'Inspection médicale laquelle a été classée sans suite en 2005 par l'Auditeur du travail de Charleroi pour absence d'infraction à la législation sur le bien-être au travail.

Les faits allégués constitutifs de harcèlement moral antérieurs à cette décision de l'Auditorat ont, donc, déjà fait l'objet du traitement prévu par la loi du 4 août 1996 et, parmi ceux cités par Monsieur H., il en va, ainsi, de la question de sa mise en disponibilité, du retrait de son ordinateur et de sa mail box, de son occupation dans un bâtiment annexe (Gosselies 2) et de certaines paroles offensantes qui auraient été proférées à son égard (propos tenus par Monsieur VAN..... lors d'une réunion du 7/11/2011).

Les autres propos insultants dénoncés par Monsieur H. auraient été tenus par Monsieur VAN....., responsable des ressources humaines de la S.A. CEGELEC, lors d'une réunion qui eut lieu le 7/11/2008.

Néanmoins, les propos prêtés à Monsieur VAN..... (soit « Vous n'avez pas les capacités intellectuelles pour prendre de bonnes décisions pour votre famille ») sont formellement contestées par la S.A. CEGELEC qui se réfère, à cet égard, à un courrier rédigé le 09/08/2012 par Monsieur DEV..... (pièce 26 dossier CEGELEC), le délégué syndical de Monsieur H., lequel, présent à toutes les réunions au cours desquelles fut abordé le dossier de Monsieur H., a déclaré « n'avoir absolument rien entendu de tel ni de cet ordre ». Monsieur DEV..... ajouta, aux termes de ce courrier, que « cela (soit les propos prétendument offensants proférés à l'encontre de Monsieur H.) ne cadre pas non plus avec la volonté affichée à l'époque d'aménager le préavis de manière aussi spécifique et prévenante ».

Une autre personne présente lors de cette réunion, à savoir Monsieur GRO....., a, également, confirmé aux termes d'une attestation du 10/08/2012 (pièce 28 dossier CEGELEC) « n'avoir pas le souvenir que Monsieur VAN..... aurait tenu ces propos ou fait une insinuation de cet ordre », Monsieur VAN..... « étant toujours respectueux de ses interlocuteurs ».

Enfin, pour autant que de besoin, la cour de céans estime que le régime de mise en disponibilité dont a bénéficié Monsieur H. et qui s'est prolongé jusqu'au terme des relations contractuelles ne saurait davantage être constitutif de harcèlement moral dès lors que cette situation avait été rendue nécessaire par ses nombreuses absences pour cause d'incapacité de travail qui perturbaient la planification du travail au sein de la société.

Monsieur H. semble contester les périodes d'incapacité de travail répertoriées par la S.A. CEGELEC à la page 19 de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel alors qu'elles ont été déterminées sur base des périodes mentionnées au sein des certificats médicaux remis par Monsieur H. à la S.A. CEGELEC et qu'il n'a jamais émis la moindre contestation en son temps sur les jours d'absence répertoriés sur les fiches de rémunération.

Il tombe sous le sens que si tout ou partie des fiches de rémunération contenaient des mentions erronées, Monsieur H. n'aurait pas manqué de relever les éventuelles inexactitudes dans la détermination de ses périodes d'incapacité de travail compte tenu de leurs conséquences sur son droit à la rémunération.

La S.A. CEGELEC souligne qu'outre les nombreuses absences de Monsieur H. auxquelles elle devait faire face et qui rendaient difficile la planification des tâches de Monsieur H., elle était, également, confrontée à une variation du volume du travail disponible, situation qui l'a conduite à ne pas pouvoir occuper l'ensemble des travailleurs pour une période déterminée. Pareille situation l'a contrainte à instaurer un régime de disponibilité s'appliquant à l'ensemble des travailleurs, ce que ne conteste pas Monsieur H..

Il peut, dès lors, difficilement être conclu à l'existence d'une situation constitutive de harcèlement moral alors que la S.A. CEGELEC devait faire face, d'une part, à l'évolution du marché et, d'autre part, à la problématique du remplacement des travailleurs qui tombent fréquemment en incapacité de travail.

La S.A. CEGELEC précise, à ce sujet, sans être contredite par Monsieur H., que celui-ci n'avait nullement l'obligation de se présenter sur son lieu de travail lorsqu'il était en disponibilité mais qu'il continuait à percevoir sa rémunération, tout en restant à son domicile puisqu'il demeurait à la disposition de son employeur. S'il préférait se rendre sur son lieu de travail, il était remboursé de ses frais de déplacement et bénéficiait de tickets restaurant.

Cette possibilité de rester disponible mais à son domicile lui avait déjà été confirmée par un courrier du 4 juin 2004 adressée à son conseil à la suite de la procédure en conciliation mue en 2004 devant le tribunal du travail de Charleroi.

Il y a, en outre, lieu de relever que la S.A. CEGELEC a tenté, à de nombreuses reprises, avec l'aide du délégué syndical, Monsieur DEV....., de trouver des solutions aux problèmes relatifs à l'occupation de Monsieur H. : il suffit pour s'en convaincre de prendre connaissance du contenu du courrier du 9 août 2012 de Monsieur DEV..... lequel relève que tant les responsables de la société CEGELEC que lui-même (en sa qualité de délégué syndical de Monsieur H.) ne se sont ménagés aucun effort et ont multiplié les réunions pour tenter de trouver une solution « à ce dossier particulièrement difficile et complexe » animés qu'ils étaient par la volonté de préserver au mieux les intérêts financiers de Monsieur H. au regard des difficultés engendrées par sa situation familiale (une fille aux études supérieures) et d'assurer son reclassement professionnel (par l'entremise d'un « outplacement » particulièrement coûteux) (pièce 26 dossier CEGELEC)

Il ressort, ainsi, de ces développements que le licenciement de Monsieur H. était fondé sur les difficultés que rencontrait la S.A. CEGELEC à l'occuper compte tenu, notamment, de ses très longues périodes d'incapacité de travail détaillées comme suit :

- en 2003 : 42 jours soit un taux d'absence de 19 %
- en 2004 : 112 jours soit un taux d'absence de 51 %
- en 2005 : 144 jours soit un taux d'absence de 65 %
- en 2006 : 154 jours soit un taux d'absence de 70 %
- en 2007 : 134 jours soit un taux d'absence de 61 %
- en 2008 : 62 jours soit un taux d'absence de +/- 33 % (le contrat ayant pris fin le 7 novembre 2008).

La cour de céans ne saurait, dès lors, conclure à l'existence de « manquements contractuels » dans le chef de la S.A. CEGELEC lesquels seraient constitutifs de faits de harcèlement moral et pas davantage au caractère abusif du licenciement signifié à Monsieur H..

En effet, ce dernier prétend que son licenciement revêt un caractère abusif dans la mesure où « il est empreint d'un caractère méchant » que Monsieur H. déduit des circonstances suivantes :

- CEGELEC n'a pas coopéré à une tentative de règlement amiable (du litige) après s'être rendu coupable de manquements contractuels ;
- CEGELEC s'entête à dire que ses absences étaient dues à son handicap alors qu'il est prouvé qu'elles sont dues au traitement indigne pratiqué par CEGELEC ;
- Après ces événements, il a été averti par la poste de son licenciement, le C 4 mentionnant comme motif du licenciement : « ne convient plus ».

Monsieur H. estime avoir subi un dommage exceptionnel distinct du préjudice réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis et sollicite à ce titre des « dommages et intérêts » non autrement précisés.

A cet effet, la cour de céans croit utile de rappeler les principes applicables à la matière du licenciement abusif des employés.

Si l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 détermine les conditions auxquelles doit répondre le licenciement d'un ouvrier pour ne pas être qualifié d'abusif et fixe le montant de l'indemnité à laquelle le travailleur peut prétendre dans l'hypothèse où la mesure de licenciement dont il a été victime a été qualifiée d'abusive, par contre, il n'existe aucune disposition de droit social traitant du licenciement abusif des employés,

C'est dès lors en vertu des principes de droit commun que le licenciement d'un employé peut être qualifié abusif.

Il peut être conclu à l'existence d'un abus de droit dans trois types de situation :

1. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce dans le but de nuire à autrui,
2. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce d'une manière anormale et dommageable, c'est-à-dire lorsqu'il occasionne un dommage à autrui en utilisant son droit d'une manière excédant les limites qu'un exercice normal impliquerait dans le chef d'une personne normalement prudente et diligente,
3. lorsque l'avantage que le titulaire d'un droit retire de l'exercice de celui-ci occasionne à autrui un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage qu'il a lui-même retiré de l'exercice de son droit (voyez C.T. Mons, 14.05.1992, JLMB, 1992, p.1213 ; F. LAGASSE, « le licenciement abusif des employés », Orientations 1993, p.227 ; Cass. 19.03.1983, Pas. 1984, I, p.55 et RCJB 1986, p.282, Obs. J.L. FAGNART, « L'exécution de bonne foi des conventions » ; Cass., 30.01.1992, RCJB 1994, p.185, obs. P.A. FORIERS, "Observations sur le thème de l'abus de droit en matière contractuelle").

Aux termes de sa note d'observation publiée sous l'arrêt de la Cour de cassation rendu le 19 septembre 1983, J.L. FAGNART fait observer que la Cour de cassation reconnaît un contenu autonome à l'article 1134 du Code civil qui « constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l'exécution des contrats ».

J.L. FAGNART conclut sa note d'observation en faisant valoir « qu'alors qu'il est de bon goût aujourd'hui de proclamer que l'individu ne peut exercer ses droits qu'en fonction de l'intérêt d'autrui ou de l'intérêt général, l'arrêt du 19 septembre 1983 de la Cour de Cassation décide qu'il est légitime pour une partie d'exercer son droit dans son seul intérêt personnel, chacun pouvant user des droits avec égoïsme et nuire légitimement aux autres, à condition qu'il n'y ait pas d'abus » (J.L. FAGNART, « L'exécution de bonne foi des conventions », obs. Cour Cass., 19.09.1983, RCJB 1986, p.285).

Le droit de licenciement constitue un « droit fonction », c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnant, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant de sorte qu'il ne peut utiliser ce droit dans une autre perspective (notamment à titre de représailles à l'encontre d'une revendication légitime formulée par le travailleur).

D'autre part, relève du souverain pouvoir d'appréciation de l'employeur, le soin d'engager la procédure de licenciement, les Cours et Tribunaux étant en effet sans pouvoir pour contrôler l'opportunité d'une décision patronale et, partant, s'immiscer dans l'organisation et la gestion d'une entreprise sous réserve toutefois de la vérification de l'absence d'abus de droit.

En effet, il ne découle cependant pas de ce pouvoir discrétionnaire que l'employeur puisse, s'écartant de tout impératif de gestion, décider d'une mesure de licenciement que rien ne justifierait, hormis une volonté de porter préjudice à un travailleur.

Très clairement, les juridictions du travail ne peuvent opérer de contrôle sur l'opportunité de la mesure de licenciement, leur tâche se limitant exclusivement, à vérifier si, dans la cadre du pouvoir de licenciement conféré à un employeur, ce dernier n'a pas fait preuve d'abus de droit en exerçant son droit de licenciement dans le but de nuire au travailleur, en l'exerçant de manière anormale et dommageable pour le travailleur ou en l'exerçant de manière telle à créer, dans son chef, un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage que l'employeur en retire.

Aux fins de compléter ou de préciser les types de situation révélatrices d'abus de droit, il s'impose de rappeler que le caractère abusif du licenciement pourra également être déduit des circonstances entourant celui-ci, étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

Enfin, il va évidemment sans dire que le travailleur (employé) supporte la charge de la preuve de ses affirmations portant sur le caractère abusif de la mesure de licenciement dont il a été victime et ce en vertu des dispositions des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire.

Appliquant ces principes au cas d'espèce lui soumis, la cour de céans ne peut manquer de relever que les prétentions de Monsieur H. sont dépourvues du moindre fondement.

En effet, au risque de se répéter, la cour de céans a indiqué à suffisance supra que le licenciement signifié à Monsieur H. se justifiait par ses fréquentes absences pour incapacité de travail, décision qui relève du pouvoir souverain d'appréciation de la S.A CEGELEC et dont la cour n'a pas à apprécier l'opportunité.

R.G.: 2011/AM/453

Au demeurant, pour apprécier le caractère abusif du licenciement, il s'impose de se placer au moment où l'employeur a pris sa décision sans avoir égard à l'existence d'éventuels manquements antérieurs dont l'employeur se serait rendu coupable antérieurement à la décision de licenciement.

A cet égard, la cour de céans ne peut manquer de relever que Monsieur H. ne prouve pas et n'offre pas davantage de prouver que le licenciement dont il a été victime a été opéré dans des circonstances de nature à porter atteinte à son honneur ou à sa réputation ou est intervenu dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour lui.

Le contenu du courrier de Monsieur DEV..... du 9/08/2012 (lequel, pour rappel, est le délégué syndical de Monsieur H.) dénie à cet effet, la réalité des allégations soutenues par Monsieur H. puisqu'il décrit le contexte et le climat dans le cadre desquels s'est tenue la dernière réunion de travail (soit celle du 7/11/2008) au cours de laquelle fut débattue la situation de Monsieur H. : cette réunion se solda par un échec faute pour Monsieur H. d'accepter la solution proposée par la S.A CEGELEC (en dehors de toute obligation légale lui impartie) pour accompagner son départ de la société.

Les motifs du licenciement figurant sur le formulaire C 4 (« ne convient pas ») ne présentent, dès lors, par un caractère injurieux puisque les termes utilisées visent à préciser sur un document officiel destiné à l'ONEm que Monsieur H. ne satisfaisait plus aux exigences de sa fonction.

En tout état de cause, outre les motifs amplement développés supra, la cour de céans ne peut manquer de relever que Monsieur H. n'établit nullement le dommage distinct et exceptionnel qu'il aurait subi (il ne chiffre même pas la hauteur des dommages et intérêts réclamés) et qui ne serait pas réparé par l'indemnité de préavis lui allouée.

Tous les autres chefs de demande de Monsieur H. doivent être déclarés non fondés.

II. Fondement de l'appel incident.

La S.A. CEGELEX forme une appel incident des jugements prononcés par le tribunal du travail en ce qui concerne les chefs suivants :

- a. l'indemnité complémentaire de préavis ;
- b. les arriérés de prime de fin d'année (2004 – 2007) ;
- c. la régularisation de la prime patronale à l'assurance de groupe relative à l'année 2008.

II. 1. Quant à la réclamation d'une indemnité complémentaire de préavis.

a) Position des parties.

La S.A. CEGELEC sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a octroyé à Monsieur H. le bénéfice d'une indemnité de préavis fixée à la somme de 105.515,48 € bruts correspondant à 29 mois de rémunération sur base d'une rémunération annuelle de référence arrêtée à 43.661,58 € bruts.

En effet, la S.A. CEGELEC estime que le délai de préavis convenable doit être fixé à 23 mois, compte tenu des éléments propres à la cause (rupture avec effet immédiat ce qui est de nature à faciliter la recherche d'un emploi adéquat et équivalent) et que la rémunération annuelle brute de référence doit être arrêtée à 43.569,28 €.

La S.A. CEGELEC indique que Monsieur H. a perçu une indemnité compensatoire de préavis d'un montant total de 82.820,39 € correspondant à 23 mois de rémunération de telle sorte qu'il a été dûment rempli de ses droits.

De son côté, Monsieur H. sollicite la confirmation du jugement dont appel.

b) Position de la cour de céans.

L'article 82 § 3 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « lorsque la rémunération annuelle excède 28.580 € (au 1^{er} janvier 2008) les délais de préavis à observer par l'employeur sont fixés à défaut de convention par le juge ».

Dans la mesure où la rémunération annuelle brute de Monsieur H. était supérieure à ce plafond, ce dernier est en droit de revendiquer le bénéfice d'un préavis « convenable » réservé aux employés dits « supérieurs ».

Le délai de préavis « convenable » doit être fixé en tenant compte de la chance qu'a l'employé au moment où le congé lui est notifié de trouver un emploi équivalent, compte tenu de l'importance de sa fonction et du montant de sa rémunération et ce eu égard aux circonstances propres à la cause (Cass., 03/2/1986, J.T.T. 87, p. 59 ; Cass., 6/11/1989, J.T.T. 89, p. 482; Cass., 4/12/1991, Pas., I, 536).

La Cour de cassation a, également considéré que s'il devait être tenu compte des intérêts respectifs des parties (Cass. 19/01/1977, J.T.T. 1977, p. 251 et Cass., 09/05/1994, J.T.T. 95, p. 8), elle a, toutefois, entendu préciser que les manquements éventuels du travailleur ne pouvaient avoir d'incidence sur la durée du préavis convenable (Cass., 03/2/1986, J.T.T. 1987, p. 59), seules devant être prises en considération les circonstances existant au moment de la notification du congé dans la mesure où ces circonstances influençaient la chance existante, pour l'employé, de trouver un emploi équivalent (Cass., 03/02/2003, J.T.T. 2003, p. 262).

Il appartient, ainsi, à la Cour de céans de déterminer la durée du délai de préavis convenable, au moment de la notification du congé, en tenant compte des critères d'âge, d'ancienneté, de fonction et de rémunération c'est-à-dire uniquement des éléments qui influencent le reclassement théorique, à l'exclusion des circonstances survenues après le congé en ce compris la découverte d'un nouvel emploi (Cass., 06/03/2000, Pas., I, 512 ; Cass., 14/04/2003, J.T.T. 2003, p. 357).

La durée du préavis convenable ne peut donc pas être influencée par les manquements du travailleur ou par des considérations d'équité.

La position de la Cour de Cassation est sans équivoque aucune à cet égard (voyez l'arrêt du 3/2/1986 déjà cité : Cass., 22/06/1977, JTT, 1978, p.6 ; Cass., 23/02/1987, JTT, 1987, p.265 ; Cass., 14/05/1990, JTT, 1990, p.337).

De même, la dispense des prestations de travail pendant la durée du délai de préavis ne peut être considérée comme un critère de détermination du délai de préavis convenable.

Il convient donc, en l'espèce d'avoir égard aux critères liés à l'âge, à l'ancienneté, aux fonctions exercées et à la rémunération proméritée pour déterminer la durée du préavis convenable à laquelle Monsieur H. était en droit de prétendre.

Monsieur H. fixe la rémunération de base devant servir au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis à la somme brute de 43.722,96 € tandis que la S.A. CEGELEC l'a arrêtée à la somme de 43.569,28 €.

Le premier juge l'a fixée, quant à lui, à la somme de 43.661,58 € par an après avoir évalué l'avantage en nature déduit de l'assurance hospitalisation à la somme annuelle de 318,84 € en se basant, à cet effet, sur la pièce 24 du dossier de Monsieur H..

La cour de céans relève, toutefois, que Monsieur H. a déposé, en degré d'appel, un dossier partiellement distinct de celui qui fut soumis au premier juge de telle sorte que la cour ne dispose pas de la pièce attestant du versement de la quote-part patronale au régime de l'assurance hospitalisation dont Monsieur H. bénéficiait à titre d'avantage en nature.

Faute de pouvoir disposer de cette pièce qui attesterait du montant de la prime prise en charge par la S.A. CEGELEC et fixée, selon le premier juge, à la somme de 318,84 € la cour de céans est tenue de s'en référer exclusivement au compte individuel produit par la S.A. CEGELEC.

Les données spécifiques au cas d'espèce sont les suivantes :

- âge : 48 ans et 5 mois (Monsieur H. est né le1960)
- ancienneté : 28 ans et 3 mois (date d'entrée en service : 9 juin 1980) ;
- rémunération annuelle de référence se détaillant comme suit :

salaires annuels de base (2861,43 € X 13,92)	39.831,10 €
titre repas	976,74 €

R.G.: 2011/AM/453

cotisation patronale à l'assurance groupe (215,24€ X 12)	2.582,88€
assurance hospitalisation (14,88 € X 12)	178,56€
TOTAL	43.569,28€ bruts

Il apparaît, par ailleurs, comme évidemment, que Monsieur H. pourra retrouver difficilement un emploi équivalent (en responsabilité (contract manager) et en rémunération) à celui qu'il occupait au sein des établissements de la S.A. CEGELEC, cet élément ayant une incidence évidente sur ses possibilités de reclassement.

Sur base de ces éléments, la cour de céans considère que le préavis copnvenable auquel Monsieur H. est en droit de prétendre est de 27 mois en lieu et place des 29 mois accordés par le premier juge.

La S.A. CEGELEC est, dès lors, redevable à Monsieur H. d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la somme brute de 98.030, 88 € bruts sous déduction des sommes déjà versées par la S.A. CEGELEC.

Il s'impose de déclarer l'appel incident partiellement fondé quant à ce.

Il y a lieu, partant, de réformer le jugement dont appel du 20/12/2010 en ce qu'il a fixé le délai de préavis convenable à 29 mois sur base d'une rémunération annuelle arrêtée à la somme brute de référence de 43.661,58€.

II.2. Quant à la réclamation portant sur les arriérés de prime de fin d'année 2004-2007.

a) Position des parties

La S.A. CEGELEC conteste être redevable de la somme de 1.989,77 € bruts à titre d'arriérés de primes de fin d'année couvrant la période s'étendant de 2004 à 2007 pour laquelle elle fut condamnée par le premier juge aux termes du jugement du 20/12/2010.

Elle indique que pour prononcer cette condamnation, le premier juge a décidé que le 13^{ème} mois ne devait pas être calculé sur base des jours réellement prestés mais qu'il s'imposait, également, de tenir compte des jours de travail assimilés.

La S.A. CEGELEC précise qu'au moment de la reprise de la société ALSTOM par ses soins en 2001, les travailleurs de la société ACEC ne bénéficiaient pas d'un 13^{ème} mois contrairement aux travailleurs de la société ALSTOM : en effet, selon la S.A. CEGELEC, aucune convention sectorielle prévoyant l'octroi d'une prime de fin d'année n'était applicable à Monsieur H..

La S.A. CEGELEC souligne que ce n'est qu'à partir du 1^{er} janvier 2008 que Monsieur H. a bénéficié de la CCT d'entreprise conclue le 28 février 2008 et relative à la prime de fin d'année, entrée en vigueur le 1^{er} février 2008.

Elle relève, toutefois, que seule la CCT d'entreprise du 23 mars 2001 (lire en réalité 20 mars 2001) est applicable à Monsieur H. ajoutant qu'en vertu de la divisibilité de principe de la prime de fin d'année ladite prime n'est, en principe, due qu'à concurrence de la durée du travail presté au cours de l'année écoulée de telle sorte qu'elle peut être réduite en proportion des périodes d'incapacité de travail subies par le travailleur.

La S.A. CEGELEC estime que le premier juge ne pouvait donc pas décider que les journées de travail qui n'auraient pas donné lieu à des prestations ou à de la rémunération devaient être assimilées à des journées de travail pour le calcul du 13^{ème} mois.

De son côté, Monsieur H. entend s'appuyer sur la CCT d'entreprise du 28 février 2008 pour solliciter le bénéfice des arriérés de primes de fin d'année.

Il postule la confirmation des jugements des 20/12/2010 et 5/09/2011 sur ce point.

b) Position de la cour de céans.

La cour de céans éprouve des difficultés à saisir la pertinence du raisonnement adopté par la S.A. CEGELEC.

Cette dernière reconnaît explicitement que seule la CCT d'entreprise du 23 mars 2001 (lire en réalité : 20 mars 2001) qui ouvre le droit à la prime de fin d'année est applicable en l'espèce (voyez : p. 34 de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel).

La S.A. CEGELEC soutient la thèse selon laquelle la prime de fin d'année est divisible de telle sorte qu'elle n'est due en principe qu'à concurrence des journées de travail effectivement prestées au cours de l'année écoulée.

L'examen de cette CCT d'entreprise ne permet, en aucune façon, d'avaliser la thèse de la S.A. CEGELEC dès lors que son article 3.1. précise sans équivoque aucune « qu'il est octroyé au personnel (employés et ingénieurs) d'ALSTOM, à partir du 1^{er} avril 2001, un 13^{ème} mois d'appointement payable pour moitié en juin et pour moitié en décembre ».

Cette CCT rédigée en termes clairs, qui ne peuvent, dès lors, faire l'objet de la moindre interprétation, ne subordonne l'octroi de la prime de fin d'année à aucune autre condition que celle exigeant pour son bénéficiaire d'être employé ou ingénieur d'ALSTOM au 1^{er} avril 2001, condition dont il n'est pas contesté qu'elle est remplie par Monsieur H. puisque la S.A. CEGELEC reconnaît explicitement dans ses écrits de procédure que ladite CCT est applicable à Monsieur H..

Le premier juge a, dès lors, pu considérer à bon droit que le 13^{ème} mois ne devait pas être calculé en fonction des jours réellement prestés et, partant, que Monsieur H. était en droit d'obtenir le paiement de la somme de 1.989,77 € bruts à titre d'arriérés de prime de fin d'année couvrant la période s'étendant de 2004 à 2007, somme dont la hauteur n'a pas été contestée à titre subsidiaire par la S.A. CEGELEC.

Cette somme (dont il y a lieu de déduire les retenues sociales et fiscales) doit être majorée des intérêts de retard au taux légal sur son montant brut à dater du licenciement jusqu'à parfait paiement.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel du 20/12/2010 sur ce point.

L'appel incident est, dès lors, non fondé quant à ce.

II.3. Quant à la régularisation de la prime de l'assurance groupe relative à l'année 2008.

Par jugement du 5/9/2011, le tribunal du travail de Charleroi a condamné la société CEGELEC au paiement de la somme de 356,38€ bruts à titre de quote-part à l'assurance de groupe pour les années 2007 et 2008. Ce montant concerne exclusivement l'année 2008.

Cette condamnation correspond à la somme dont la société CEGELEC s'était reconnue redevable aux termes de ses conclusions dans le cadre de la réouverture des débats ordonnée par le jugement dont appel du 20/12/2010.

La condamnation prononcée par le tribunal du travail de Charleroi avait toutefois fait l'objet d'un paiement avant même l'audience de plaidoiries et les pièces y relatives avaient été communiquées à Monsieur H.S ainsi qu'au tribunal.

En effet CEGELEC a régularisé la situation en date du 11/05/2011, ce que Monsieur H. ne conteste pas.

Monsieur H. avait, par conséquent, été entièrement rempli de ses droits à cet égard et le jugement doit par conséquent être réformé.

L'appel incident est fondé sur ce point.

III. Les dépens.

La cour de céans relève que la S.A. CEGELEC n'a pas liquidé ses dépens (tant ceux de première instance que ceux d'appel).

De son côté, Monsieur H. s'est borné à solliciter la condamnation de la S.A. CEGELEC aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de première instance et de degré d'appel sans en préciser la hauteur.

Il s'impose de réserver à statuer sur les dépens de manière à permettre aux parties de développer leurs prétentions respectives quant à ce.

PAR CES MOTIFS,

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres.

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

Vu l'avis écrit conforme de Monsieur le Substitut général Chr. Vanderlinden sur le volet « indemnité protectionnelle » (article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996) ;

Déclare la requête d'appel au principal de Monsieur H. recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré non fondé le chef de demande relatif à l'octroi d'une indemnité de protection sur base de l'article 32 tredecies, §§ 2 et 4 de la loi du 4 août 1996 et en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de dommages et intérêts pour des prétendus faits de harcèlement fondée sur l'article 1382 du Code civil ;

Déboute Monsieur H. de l'ensemble des prétentions développées à l'appui de sa requête d'appel au principal (harcèlement moral, manquements contractuels et licenciement abusif) ;

Déclare l'appel incident de la S.A. CEGELEC recevable et partiellement fondé dans la mesure ci-après :

- dit pour droit que Monsieur H. est en droit de percevoir la somme brute de 98.030,88 € à titre d'indemnité de préavis correspondant à 27 mois de rémunérations, ladite somme sous déduction des retenues sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal sur son montant brut, à dater du licenciement jusqu'à parfait paiement et ce sous déduction des montants déjà payés par la S.A. CEGELEC ;
- réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la S.A. CEGELEC à verser à Monsieur H. la somme brute de 105.515,48 € à titre d'indemnité de préavis correspondant à 29 mois de rémunération, ladite somme sous déduction des retenues sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal sur son montant brut, à dater du licenciement jusqu'à parfait paiement et sous déduction des montants déjà payés la S.A. CEGELEC ;
- condamne la S.A. CEGELEC à verser à Monsieur H. la somme brute de 98.030,88 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis correspondant à 27 mois de rémunération, ladite somme sous déduction des retenues sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal sur son montant brut, à dater du licenciement jusqu'à parfait paiement et ce sous déduction des montants déjà payés par la S.A. CEGELEC.
- Dit pour droit que Monsieur H. a été entièrement rempli de ses droits en ce qui concerne la régularisation de la prime patronale à l'assurance de groupe relative aux années 2007 et 2008 et que c'est à tort que le premier juge a condamné, de ce chef, la S.A. CEGELEC à verser à Monsieur H. la somme brute de 356,38 € à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 7 novembre 2008 jusqu'à parfait paiement ;
- réforme le jugement dont appel du 5 septembre 2011 qui a condamné la S.A. CEGELEC à verser à Monsieur H. à titre de quote-part patronale à l'assurance de groupe pour les années 2007 et 2008 la somme brute de 356,38 €, augmentée des intérêts au taux légal à dater du 7 novembre 2008 jusqu'à parfait paiement.

Déclare l'appel incident non fondé en ce qu'il porte sur les arriérés de prime de fin d'année couvrant la période d'étendant de 2004 à 2007 ;

Confirme le jugement dont appel du 20 décembre 2010 en ce qu'il a condamné la S.A. CEGELEC à verser à Monsieur H. la somme brute de 1.989,77 € à titre d'arriérés de prime de fin d'année 2004 à 2007, ladite somme sous déduction des retenues sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal sur son montant brut à dater du licenciement jusqu'à parfait paiement ;

Réserve les dépens de première instance et de degré d'appel ;

Renvoie la cause ainsi limitée au rôle particulier de la 1^{ère} chambre ;

R.G.: 2011/AM/453

Ainsi jugé et prononcé en langue française à l'audience publique extraordinaire du 6 mai 2013 par le Président de la 1^{ère} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, Conseiller, président la Chambre,
Monsieur J. DELROISSE, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur R. AUBRY, Conseiller social au titre de travailleur employé,
et Madame Ch. STEENHAUT, Greffier,

qui ont préalablement signé la minute.