

Copie

art. 792 C.J.

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2014 / 3261
Date du prononcé
10 décembre 2014
Numéro du rôle
2012/AB/1227

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000056695-0001-0015-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

LA S.A. ELIA ASSET, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Boulevard de l'Empereur 20,

partie appelante,
représentée par Maître PLASSCHAERT Emmanuel, avocat à BRUXELLES,

contre

Monsieur M **LA**, domicilié à

partie intimée,
représentée par Maître COESSENS Peter, avocat 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 SA ELIA ASSET contre le jugement prononcé le 27 février 2012 par la deuxième chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 17 décembre 2012 ;

Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions d'appel de la S.A. ELIA ASSET reçues au greffe de la Cour le 1^{er} juillet 2013;



Vu les conclusions additionnelles d'appel de Monsieur V
Cour le 1^{er} août 2013 ;

reçues au greffe de la

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 12 novembre 2014.

I. RECEVABILITE DE L'APPEL

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est recevable.

II. L'OBJET DE L'APPEL

Il sied de rappeler que Monsieur M. a été engagé par la S.A. UNION DES CENTRALES ELECTRIQUES DE LIEGE devenue ultérieurement la S.A. ELIA.

Monsieur M. fut licencié par la S.A. ELIA le 27 juin 2002, pour motif grave.

La lettre reprenant le motif du licenciement précise :

*« (...) Nous avons reçu ce 25 juin, un rapport rédigé par Monsieur M.
personne de confiance de Tractebel, concernant divers entretiens que ce dernier
a eu (sic) avec mademoiselle V. Je stagiaire chez ELIA.*

*Il résulte de ce rapport que Mademoiselle Van Humbeeck a été gravement perturbée
et s'est trouvée dans l'impossibilité psychologique et émotionnelle d'exécuter
convenablement ses prestations de travail en raison de comportements qui vous sont
imputables.*

Les comportements dont elle fait état sont les suivants :

- *Intimidation : vous avez fait les déclarations suivantes : « J'ai réussi à en éloigner d'autres », « ici, je suis intouchable », « tu dois me raconter ta vie privée car je te raconte la mienne », ...*



- refus d'assistance dans son travail, interdiction de parler le Néerlandais, moqueries concernant l'étymologie néerlandophone de son nom, refus d'un quelconque transfert de connaissance;
- intimidation physique: vous avez insisté pour qu'elle vienne travailler dans votre bureau, en dépit de l'interdiction du chef de service;
- pression verbale: vous lui avez imposé une « interdiction » de parler avec d'autres collègues; critique incessante de ses prestations;
- vous avez à maintes reprises imposé vos croyances religieuses, la forçant à la méditation et lui vantant de manière répétitive les bienfaits de la vie de secte.

Ces faits à l'égard d'une jeune stagiaire influençable, en soi, justifiaient déjà la résiliation immédiate de votre contrat d'emploi.

Leur caractère de gravité est encore amplifié par le fait que ces comportements constituent une méconnaissance flagrante de plusieurs mises en demeure qui vous avaient été adressées par le passé.

En effet, le 11 mai 1995, nous vous indiquions que des comportements ayant pour but une indoctrination (sic) philosophique, tels que l'imposition des mains, étaient inacceptables.

Par lettre du 23 mai 2001, il vous était communiqué que de nouveaux faits d'intimidation psychologique de votre part d'une jeune stagiaire avaient été constatés. A nouveau, il s'agissait entre autres de tenter de la convaincre de vos croyances spirituelles, de lui imposer vos convictions philosophiques, des sessions de méditation et des impositions des mains.

Une incapacité de travail de la jeune stagiaire en a suivi.

Il vous a à ce moment une nouvelle fois été indiqué que ces comportements étaient tout à fait inacceptables et une sanction de 10 jours de mise à pied vous avait été imposée en vertu du règlement de travail.

Il était en outre précisé que votre contrat serait résilié sur le champ si de tels agissements devaient se reproduire.

Nous devons constater que vous n'avez pas tenu compte de ces mises en demeure.



Tant les agissements en soi que le fait que vous ignorez les mises en demeure consécutives de notre part à ce sujet constituent des éléments rendant impossible toute prolongation de nos relations d'emploi.

Par la présente nous mettons donc fin de manière immédiate à votre contrat de travail pour motif grave, tel que décrit ci-dessus. Vous ne devez plus vous présenter à votre poste de travail auprès d'ELIA à partir de ce jour. (...) ».

Monsieur M a contesté le motif grave invoqué par son employeur et a cité celui-ci le 4 avril 2003 devant le Tribunal du travail de Bruxelles afin de le voir condamné à lui payer la somme de 180.709,44 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts légaux et judiciaires depuis le 27 juin 2002.

Il a en outre postulé la condamnation de la S.A. ELIA à lui délivrer les documents sociaux rectifiés.

Monsieur M a également sollicité la condamnation de la S.A. ELIA aux dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

Dans son jugement prononcé le 27 février 2002, le Tribunal du travail a considéré que la S.A. ELIA n'avait pas respecté les délais prévus par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Le Tribunal a partant condamné la S.A. ELIA à payer une indemnité compensatoire de préavis qu'il a toutefois réduite à la somme de 114.313,09 €, majorée des intérêts sur les montants nets, cette somme correspondant à 29 mois de rémunération, étant toutefois fixée à titre provisionnel. Le Tribunal a en effet précisé qu'« il appartiendra à Monsieur A M s'il estime que le montant de la rémunération de base est supérieure à celui retenu actuellement par le tribunal, de préciser sa demande, en étayant son calcul par des pièces probantes permettant à la S.A. ELIA et au tribunal de prendre position quant aux montants complémentaires sollicités ».

Le Tribunal a partant renvoyé la cause au rôle particulier sur ce point.

Il a toutefois condamné la S.A. ELIA aux dépens de l'instance soit à la somme de 149 € représentant les frais de citation, ainsi qu'à la somme de 5.500 € étant l'indemnité de procédure.

La S.A. ELIA a interjeté appel de ce jugement faisant grief au premier juge de ne pas avoir correctement apprécié en fait et en droit les éléments de la cause.



Elle sollicite la mise à néant du jugement déféré invitant la Cour à déclarer non fondées les demandes formées par Monsieur M

A titre subsidiaire, elle invite la Cour à réduire le montant de l'indemnité compensatoire de préavis octroyé par le premier juge à un montant correspondant à dix-huit mois de rémunération.

La S.A. ELIA sollicite également toujours à titre subsidiaire, la suspension du cours des intérêts durant la période pendant laquelle Monsieur M n'a pas diligenté la procédure.

Elle invite enfin la Cour à confirmer dans cette hypothèse, la décision du premier juge limitant le calcul des intérêts à la somme nette correspondant à l'indemnité compensatoire de préavis accordée.

Monsieur M Sollicite pour sa part la confirmation du jugement déféré.

III. EN DROIT

1. Les délais de notification du motif grave allégué.

Il convient de rappeler que le Tribunal a déduit des termes de l'article 16 de l'arrêté royal du 17 mai 2007, que lorsque des faits répréhensibles à charge d'un travailleur sont connus de la personne de confiance, celle-ci est censée être en mesure d'en informer immédiatement l'employeur.

Le Tribunal a par conséquent considéré que dès lors que Madame V. avait fait état de ses plaintes à l'égard de Monsieur M à Madame R. personne de confiance de l'appelante, le 18 juin 2002, la connaissance des faits était acquise par l'employeur à cette date.

Il a partant estimé que la notification du congé le 27 juin 2002 était tardive.

Le Tribunal a également considéré qu'aucun entretien ni réunion interne cités par la S.A. ELIA n'étaient étayés par des éléments de preuve.

La Cour ne peut suivre la position du premier juge.



En effet si l'article 16 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou social au travail précise que la personne de confiance « ... a un accès direct à la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution » il ne peut en être déduit que la personne de confiance a l'obligation d'informer immédiatement la personne investie du pouvoir de licencier, du fait dont elle prend connaissance en qualité de personne de confiance.

Il sied de préciser par ailleurs, pour autant que de besoin, que la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise dont il est question dans la disposition précitée n'est pas nécessairement la personne investie du pouvoir de licencier.

C'est par conséquent à tort que le Tribunal considérant que l'employeur devait être au courant des faits litigieux invoqués, le 18 juin 2002, a estimé que la notification du congé le 27 juin 2002 était tardive.

C'est également à tort que le Tribunal a considéré que la réalité de la tenue d'une enquête interne invoquée par la S.A. ELIA n'était pas étayée, les éléments produits par celle-ci justifiant les mesures d'enquête menées par l'appelante.

Le congé ayant donc été notifié régulièrement il appartient à la Cour d'examiner si le motif grave invoqué était ou non justifié, le Tribunal ayant fait l'économie de cet examen dès lors qu'il estimait que les délais prévus par l'article 35 de la loi 3 juillet 1978 n'avaient pas été respectés.

2. Le motif grave

La S.A. ELIA qui rappelle que Monsieur M^r avait déjà fait l'objet d'un blâme en 1995 et d'une mise à pied de cinq jours en 1996, ainsi que de plusieurs remarques, considère que les faits rapportés par Madame V. le 18 juin 2002 sont d'autant plus graves qu'ils constituent une « *récidive* » d'un comportement qui avait déjà fait l'objet de sanctions.

Monsieur M^r nie, pour sa part, catégoriquement les faits qui lui sont reprochés.

Il soutient d'abord que ces faits sont imprécis, faisant observer que la S.A. ELIA ne fournit, dans son courrier notifiant les motifs du licenciement, aucune précision quant à la date à laquelle ils auraient été accomplis, ni quant au lieu où il aurait accompli des actes d'intimidation à l'égard de Madame V., et tenu des propos déplacés devant celle-ci.

Monsieur M^r fait observer que les faits qui lui sont reprochés « ne font même pas l'objet d'une déclaration précise et circonstanciée directement rédigée et signée in tempore



non suspecto, par la première personne concernée, à savoir Mademoiselle V.

Monsieur M. fait encore observer que les faits qui lui sont reprochés « ne sont « révélés » que par des rapports « d'ouï-dire ».

Monsieur M. relève également « qu'au cours d'un second entretien avec Madame Lisbeth K. intervenu en date du 4 juillet 2002, Madame V. lui a fait savoir qu'elle était profondément choquée d'avoir appris que ses déclarations avaient pu conduire au licenciement du concluant ».

Monsieur M. qui produit des témoignages de quatre collègues de travail attestant qu'ils n'ont jamais rien vu d'équivoque, de choquant ou d'inconvenant dans son attitude à l'égard de Madame V. précise que « (...) particulièrement soucieux d'éviter les suspicions déplacées, [il] travaillait à l'époque en laissant toujours la porte de son bureau largement ouverte de telle sorte que des écarts de conduite réguliers intervenant dans son bureau se seraient assurément remarqués », ce qui se trouve confirmé par Monsieur A. ex-collègue de l'intimé, qui précise de plus dans son témoignage qu'il n'a même jamais vu Madame V. dans ce bureau.

La Cour rappelle qu'aux termes de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail « Est considérée comme constituant un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Cet article dispose également notamment que « la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ».

En ce qui concerne cette preuve qui en l'espèce incombe donc à la S.A. ELIA, on rappellera que la doctrine qualifie de « fondamentale » le principe selon lequel, dès lors que le droit de brusque rupture constitue un mode exceptionnel de rompre le contrat s'agissant pour le travailleur d'une sanction extrêmement grave, « la justice doit exiger que cette preuve soit faite de manière rigoureuse » (B. PATERNOSTRE & N. BERTHOLET, La rupture du contrat de travail pour motif grave : chronique de jurisprudence 1996-2004, Bruxelles, Kluwer, 2005, p. 55 et les références citées).

Pour pouvoir apprécier la réalité du motif grave invoqué et les preuves de la réalité de celui-ci, la Cour doit d'abord être en mesure de pouvoir cerner de manière précise les faits reprochés.

La Cour de cassation a précisé que le juge doit « pouvoir apprécier le caractère grave du motif allégué et vérifier s'il s'agit du même motif que celui qui est invoqué devant lui » (Cass., 24 mars 1980, Pas., 1980, I, p. 960).



Baudouin Paternostre et Noëlle Bertholet précisent à ce propos qu'« Une notification correcte est capitale : elle circonscrit le débat judiciaire et en écarte toutes fautes et raisons différentes de celles figurant dans l'écrit. Même si cette exigence ne peut mener à un formalisme excessif et que le fait justifiant le congé pour motif grave est celui accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer ce caractère, la jurisprudence exige de notifier les motifs avec une extrême précision ». (B. PATERNOSTRE & N. BERTHOLET, op. cit. p. 65).

Comme le soutient Monsieur M. _____, en l'espèce la lettre de notification du motif grave n'apporte d'abord aucune précision « circonstancielle ». On ne peut en effet connaître, à sa lecture, où et quand les faits d'intimidation reprochés seraient intervenus.

Par ailleurs les propos prêtés à Monsieur M. _____ à savoir « j'ai réussi à en éloigner d'autres », « ici je suis intouchable », « tu dois me raconter ta vie privée car je te raconte la mienne » sont rapportés en dehors de tout contexte dans lequel ils auraient été tenus.

Le « refus d'assistance » à Madame V. _____ dans son travail, comme le « refus d'un quelconque transfert de connaissance » reprochés à Monsieur M. _____ le même que le fait qu'il critique les compétences de celle-ci constituent également des faits tout à fait imprécis, dès lors qu'il n'est nullement précisé les obligations exactes qui incombaient à ce propos à l'intimé, la mesure de celles-ci, de même que les circonstances des prétendus « refus ».

La S.A. ELIA ne précise pas davantage les circonstances ni la manière dont Monsieur M. _____ aurait manifesté son insistance pour que Madame V. _____ vienne travailler dans son bureau, ni surtout en quoi cette insistance aurait constitué une « intimidation physique ».

Elle ne précise pas non plus de quelle manière, ni quand Monsieur M. _____ aurait imposé à Madame V. _____ une interdiction de parler avec d'autres collègues, ou lui aurait interdit de parler le néerlandais.

De même les moqueries qui auraient été adressées à Madame V. _____ relatives à l'étymologie de son nom ne sont ni précisées ni expliquées.

Enfin, il eût été opportun également que la S.A. ELIA précise de quelle manière Monsieur M. _____ aurait « imposé » ses croyances religieuses à Madame V. _____ et aurait « forcé » celle-ci à pratiquer la méditation.

Il résulte de ce qui précède que la S.A. ELIA n'invoque comme motif grave que des faits imprécis dont il n'est pas possible de vérifier, à les supposer établis, s'ils revêtent un caractère fautif ou non.



La Cour relève de surcroît qu'ainsi que le fait très justement observer Monsieur M. dans ses conclusions, ces faits imprécis qui lui sont reprochés ne sont pas non plus établis n'étant « *révélés* » en fait que par des rapports « *d'oui-dire* ».

La Cour entend préciser à ce propos qu'à supposer même que Madame V. eût rapporté à son employeur des faits dont la nature aurait autorisé qu'ils puissent être considérés comme fautifs, encore eût-il fallu démontrer d'une part leur réalité et d'autre part qu'ils étaient de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

Aucun élément produit ne permettant de conclure à la réalité des faits de surcroît imprécis reprochés à Monsieur M., la Cour constate que le motif grave n'est ni justifié ni établi.

Dès lors que les faits qui précèdent de trois jours ouvrables au moins le congé pour motif grave ne sont pas reconnus par la Cour, celle-ci n'a pas à examiner les faits situés plus de trois jours ouvrables précédant ledit congé, comme l'a considéré la Cour de cassation, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif n'est pas reconnu (Voy. Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1990, I, 376 ; Cass., 11 septembre 2006, S.05.100.F, www.cass.be).

La Cour entend préciser pour autant que de besoin qu'elle ne peut faire droit à la demande d'enquêtes formée à titre subsidiaire par la S.A. ELIA.

En effet, comme l'ont très justement décidé les Cours du travail de Liège et de Mons, il ne peut être suppléé par des témoignages ou d'autres éléments à l'imprécision de la notification des motifs ; en décider autrement irait à l'encontre des principes contenus dans l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. (voy. C.T. Liège, 2 octobre 1997, *J.T.T.*, 1999, 261 ; C.T. Mons, 18 juillet 1996, *J.T.T.*, 1998, 19 ; C.T. Liège, 20 novembre 2003, R.G. 30.811/02, cités par B. PATERNOSTRE & N. BERTHOLET, *op. cit.*, p. 68).

Il résulte de ce qui précède que Monsieur M. est bien en droit de se voir octroyer une indemnité compensatoire de préavis.

3. L'indemnité compensatoire de préavis et les intérêts sur celle-ci.

La Cour considère que, contrairement à ce que soutient la S.A. ELIA l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 29 mois de rémunération octroyée à Monsieur M. par le Tribunal a été très raisonnablement fixée par celui-ci.

On rappellera en effet que Monsieur M. était au moment de son licenciement âgé de 51 ans et 7 mois, avait une ancienneté dans la société de 29 ans, était responsable des



achats et bénéficiait d'une rémunération annuelle de 47.301,97 €.

Il convient de relever que Monsieur M. ne conteste pas le montant que lui a octroyé le Tribunal, ni la rémunération de base prise en considération par celui-ci, de sorte que le montant « provisionnel » de 114.313,09 € au paiement duquel la S.A. ELIA a été condamnée doit être considéré comme « définitif ». Ce montant doit toutefois être augmenté des intérêts au taux légal depuis le 27 juin 2002 jusqu'à son complet paiement, sur les montants nets dus à Monsieur M. comme l'a décidé le premier juge.

En ce qui concerne précisément ces intérêts, la Cour n'estime pas pouvoir faire droit à la demande de suspension de ceux-ci formée à titre subsidiaire par la S.A. ELIA.

En effet elle considère que la décision du Tribunal est particulièrement bien motivée quant à ce, celle-ci précisant :

« 20. Chacune des parties reproche à l'autre d'être responsable du retard accumulé dans la procédure judiciaire. »

21. La s.a. ELIA demande que le cours des intérêts soit suspendu :

- du 22 janvier 2004, date du dépôt des premières conclusions de la s.a. ELIA, jusqu'au 26 mai 2006, date de la communication des conclusions de monsieur Armand M. à la s.a. ELIA ;
- et du 23 juillet 2009, date du dépôt des conclusions additionnelles et de synthèse par la s.a. ELIA, jusqu'à la date du jugement.

22. Monsieur A. M. relève quant à lui qu'il a fait le choix d'un nouveau conseil en 2006, en raison de l'inertie dont faisait preuve son premier avocat. Le nouveau conseil a rapidement mis l'affaire en état et a communiqué ses conclusions au conseil de la s.a. ELIA le 26 mai 2006.

La s.a. ELIA a ensuite attendu jusqu'au 29 juillet 2009 - soit plus de trois ans - pour répondre aux conclusions de monsieur A. M. Cinq mois plus tard, la s.a. ELIA a déposé une demande de fixation, malgré le souhait manifesté par le conseil de monsieur A. M. de répondre aux conclusions du 29 juillet 2009. C'est la raison pour laquelle monsieur A. M. a formulé des observations quant à la demande de fixation de l'affaire, considérant qu'un délai « raisonnable » devait lui être accordé pour réagir aux conclusions.

23. La chronologie de la procédure judiciaire révèle que le (précédent) conseil de monsieur A. M. a écrit au tribunal le 25 février 2004 en demandant que l'affaire soit renvoyée au rôle, afin de lui permettre de répondre aux conclusions déposées le 29 janvier 2004 par la s.a. ELIA.



Cependant, aucun acte de mise en état du dossier n'a été effectué avant le dépôt, par la s.a. ELIA, de conclusions additionnelles et de synthèse, le 29 juillet 2009, soit cinq ans et demi après la demande de renvoi au rôle.

Le 7 décembre 2009, le conseil de la s.a. ELIA a déposé une requête en fixation, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire.

Le 7 janvier 2010, le conseil (actuel) de monsieur A. M. a formulé des observations quant à la demande de fixation de l'affaire et a sollicité un délai raisonnable pour pouvoir conclure additionnellement.

Un calendrier judiciaire d'échange de conclusions a été fixé par une ordonnance du 26 janvier 2010. Ce calendrier prévoyait que monsieur A. M. dépose ses conclusions pour le 26 juillet 2010 au plus tard. La s.a. ELIA reproche à monsieur A. M. d'avoir déposé, le 26 juillet 2010, des conclusions identiques aux conclusions communiquées au conseil de la s.a. ELIA le 26 mai 2006 et d'avoir ainsi retardé inutilement le cours de la procédure.

La s.a. ELIA a déposé, le 27 janvier 2011, des conclusions portant sur la suspension du cours des intérêts.

Enfin, le 26 juillet 2011, monsieur A. M. a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse, dans lesquelles il répond notamment aux précédentes conclusions déposées par la s.a. ELIA.

24. Le tribunal remarque tout d'abord qu'aucune des parties n'a démontré de l'empressement à mettre l'affaire en état et à en solliciter la fixation.

Les deux parties pouvaient soit dès l'audience d'introduction, soit ensuite à tout moment demander une mise en état judiciaire.

Les deux parties sont conjointement responsables de l'évolution de la procédure.

Si la s.a. ELIA ne voulait pas supporter le risque d'une condamnation à une longue période d'intérêts, il lui suffisait de solliciter du tribunal une ordonnance sur la base de l'article 747CJ.

S'il est exact que monsieur A. M. n'a guère démontré d'empressement à mettre la cause en état, la s.a. ELIA est restée passive durant plusieurs années, alors que le Code judiciaire lui offrait la possibilité de contraindre son adversaire à mettre en état.

Le tribunal estime que les deux parties sont conjointement responsables de la lenteur anormale de la mise en état de la cause. »

La S.A. ELIA réitère ses arguments dans ses conclusions déposées devant la Cour sans toutefois rencontrer ni partant infirmer valablement les motifs développés par le premier juge et reproduits ci-avant, lequel relève que les parties sont conjointement responsables de



la lenteur anormale de la mise en état de la cause, soulignant notamment que l'appelante qui sollicite la suspension des intérêts a elle-même mis plus de trois ans pour répondre le 29 juillet 2009 aux conclusions communiquées par Monsieur M le 26 mai 2006.

La S.A. ELIA fait grief au premier juge de ce qu'elle se trouve seule condamnée aux conséquences d'un retard qu'il estime lui-même imputable aux deux parties.

Ce grief n'est pas justifié.

En effet la S.A. ELIA était aussi la seule à avoir intérêt à diligenter la procédure.

L'indemnité de congé constituant de la rémunération au sens de l'article 2 de la loi sur la protection de la rémunération, la S.A. ELIA ne pouvait ignorer que si elle succombait dans l'action introduite par Monsieur M elle serait redevable des intérêts qui sont dus de plein droit à dater de l'exigibilité de l'indemnité compensatoire de préavis.

Si elle estimait être préjudiciée par l'attitude de Monsieur M dans le cadre de la mise en état de la cause, elle eût pu solliciter des dommages et intérêts ce qu'elle n'a pas fait.

Encore eût-il fallu, dans ce cas, qu'elle établisse une faute dans le chef de Monsieur M

On rappellera à ce propos que le premier juge fait état d'une « *responsabilité conjointe* » des parties et non pas d'une faute de quelque partie.

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 ;



Le déclare non fondé ;

En déboute la S.A. ELIA ASSET.

Confirme partant, mais pour d'autres motifs, le jugement déferé, précisant toutefois que le montant de 114.313,09 € au paiement duquel la S.A. ELIA ASSET se trouve condamnée, majoré des intérêts, est un montant « *définitif* » et non plus « *provisionnel* ».

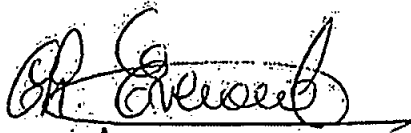
Condamne en outre la S.A. ELIA ASSET aux frais et dépens de l'appel liquidés par Monsieur M. à la somme de 5.500 € étant l'indemnité de procédure.

Délaisse à la S.A. ELIA ASSET ses propres dépens.



Ainsi arrêté par :

Xavier HEYDEN, président,
Luc MILLET, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Robert PARDON,



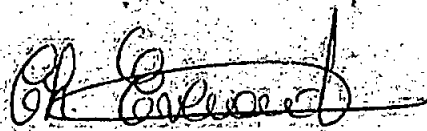
LUC MILLET,



Xavier HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 décembre 2014, où étaient présents :

Xavier HEYDEN, président,
Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Xavier HEYDEN,



