

*** Contrat de travail - Fin de contrat - Acte équipollent à rupture - Art. 32 de la loi du 3 juillet 1978 et art. 1134 du Code civil.**

D.K./C.V.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

ARRET

Audience publique du 1^{er} décembre 2009

R.G. n° 035535/08

2e CHAMBRE

EN CAUSE :

La S.A. STANDARD DE LIEGE

APPELANTE AU PRINCIPAL ET INTIMEE SUR INCIDENT,
comparaissant par Maître A. FRY qui se substitue à Maître J.P.
LACOMBLE, avocats,

CONTRE :

Monsieur Michel R

INTIME AU PRINCIPAL ET APPELANT SUR INCIDENT,
comparaissant personnellement, assisté par Maître X. DRION, avocat.

Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- le jugement rendu contradictoirement le 28 novembre 2007 par le tribunal du travail de Liège, 3^{ème} chambre (R.G. n° 361.411);

- l'appel formé par requête reçue au greffe de la cour du travail de Liège, section de Liège, le 1^{er} avril 2008 et régulièrement notifiée à la partie adverse conformément à l'article 1056 du Code judiciaire le 2 avril 2008;

Vu l'ordonnance prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire rendue le 17 mars 2009 fixant les délais pour conclure et la date des plaidoiries au 3 novembre 2009;

Vu le dossier de pièces de la partie appelante au principal reçu au greffe de la cour le 7 octobre 2009 ainsi que le dossier de pièces de la partie intimée au principal reçu à ce même greffe le 15 octobre 2009;

Vu les conclusions principales et les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie appelante au principal reçues au greffe de la cour respectivement le 15 mai 2009 et le 15 septembre 2009 ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse et les secondes conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie intimée au principal reçues au même greffe le 14 juillet 2009 et le 15 octobre 2009;

Entendu les parties dans l'exposé de leurs moyens à l'audience du 3 novembre 2009.

I. Quant à la recevabilité des appels

Attendu qu'il n'apparaît pas des éléments du dossier que le jugement dont appel a été signifié; que l'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable. L'appel incident est également recevable.

II. Les faits et la procédure

Par contrat écrit du 24 mai 2006, le club de football S. engage Monsieur R. en qualité d'entraîneur adjoint pour une durée déterminée

d'une année prenant cours le 15 juin 2006 et se terminant le 30 juin 2007.

Le contrat d'engagement est intitulé "contrat d'entraîneur adjoint".

L'article 1^{er} du contrat est ainsi libellé : *"MISSION. Le Club désigne Monsieur R. comme entraîneur adjoint de l'équipe 1^{ère} de division I. La mission est d'aider l'entraîneur principal dans l'ensemble de ses tâches aux fins d'entraîner les joueurs de football professionnels du Club selon les modalités de temps et autres décrites ci-après."*

L'article 3 du contrat reprend : *"DESCRIPTION GENERALE DES TACHES. Monsieur R. est chargé de toutes les tâches habituellement dévolues à la fonction d'entraîneur adjoint, à savoir les entraînements, l'assistance sportive et la mise en condition physique des joueurs du noyau A, l'assistance pendant les matches et le maintien de la discipline du noyau professionnel, le respect des obligations envers les médias et les observations des obligations publicitaires contractées par le Club et ce sous l'autorité et la direction du Club et de l'entraîneur principal."*

A titre accessoire, l'entraîneur adjoint se verra confier certaines séances d'entraînement - selon un calendrier fixé par le directeur technique - des équipes de jeunes et/ou du noyau B ou 'espoirs'. L'entraîneur adjoint accomplira en outre, selon les nécessités, des tâches de scouting. Cette description est à interpréter non limitativement. L'entraîneur adjoint exercera sa tâche à temps plein et n'est pas autorisé à avoir d'autres activités."

Les résultats de l'équipe première n'étant pas satisfaisants, le club décidait de se séparer de son entraîneur principal. Par courrier du 30 août 2006, le Club écrivait à Monsieur R. : *"Je me réfère à notre entretien de ce 30 août 2006. Suite à la décision prise à l'égard de l'entraîneur principal, nous vous confirmons que vous êtes déchargé des entraînements se rapportant aux joueurs du noyau professionnel. Conformément à l'article 3 alinéa 2 de votre contrat, vous serez en conséquence détaché pour l'entraînement des équipes de jeunes et/ou du noyau des 'espoirs'. Le cas échéant, des tâches de scouting vous seraient également confiées. La définition précise de vos tâches et des horaires de celles-ci vous sera communiquée lors de notre*

prochaine réunion que je vous propose de tenir ce mercredi 6 septembre à 15H30..."

Le 6 septembre 2006, en complément du courrier du 30 août 2006, le Club adressait à Monsieur R. le programme d'entraînement qu'il lui était demandé d'assumer à partir du lundi 11 septembre jusqu'au terme de la convention en cours.

Par courrier du 11 septembre 2006, le conseil de Monsieur R. faisait savoir au Club qu'il s'étonnait que les propositions de son client formulées le 4 septembre n'aient pas été prises en compte et il invitait le Club à confirmer qu'il assumait la responsabilité de la rupture des relations contractuelles.

Par courrier du 11 septembre 2006, le Club écrivait au conseil de Monsieur R. qu'il avait indiqué à Monsieur R. lors de la réunion tenue le 4 septembre dernier, qu'il ne pouvait partager son analyse selon laquelle son courrier du 30 août 2006 emporterait une modification telle de ses obligations contractuelles qu'il puisse y avoir un acte équipollent à rupture. Il estimait aussi que ce second courrier du 6 septembre qui s'inscrivait dans la droite ligne du courrier du 30 août 2006 ne lui paraissait pas pouvoir être assimilé à un acte équipollent à rupture. Par son courrier du 14 septembre 2006, le conseil de Monsieur R. confirmait qu'il s'agissait d'un acte équipollent à rupture. Par courrier du 15 septembre 2006, le Club écrivait au conseil de Monsieur R. qu'il ne pouvait y avoir d'acte équipollent à rupture et invitait Monsieur R. à assumer les tâches telles que modifiées.

Par citation du 22 septembre 2006, Monsieur R. réclamait au Club une indemnité compensatoire de préavis, des primes de match et des primes d'objectifs, une indemnité pour rupture abusive du contrat et une indemnité pour frais de défense. Par son jugement dont appel, le tribunal, après avoir considéré que le Club avait posé un acte équipollent à rupture, a condamné le Club au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et a dit pour droit que la rémunération annuelle devait être fixée à la somme de 77.137,48 €. Il déclarait la demande d'indemnité pour abus de droit de licencier non fondée.

III. Positions des parties en appel

En appel, le Club fait valoir :

- qu'il n'a pas modifié le contrat de travail de Monsieur R.,
- que vu la situation du Club, il a fait valoir son *ius variandi*,
- que les modifications de fonction n'étaient pas importantes,
- que Monsieur R. n'exerçait pas parfaitement sa mission initiale et que sa nouvelle mission ne pouvait être considérée comme une rétrogradation,
- que la rupture est intervenue sans mise en demeure,
- que la rupture est intervenue le 11 septembre 2006 et que l'indemnité doit être réduite à 6 mois,
- que l'abus de droit n'est pas établi,
- qu'il y a lieu de surseoir à statuer en ce qui concerne les intérêts,
- que les documents sociaux ont été délivrés,
- qu'à défaut de faute contractuelle, il n'y a pas lieu d'accorder une indemnité spéciale pour frais de justice.
- que Monsieur R. ne peut prétendre aux primes de matches, aux places données et à un véhicule de société pour une somme de 400 € par mois.

Monsieur R. fait valoir :

- qu'il a été victime d'un acte équipollent à rupture,
- qu'il a droit aux primes de matches,
- qu'il a été victime d'un licenciement abusif,
- qu'il y a bien eu mise en demeure,

- que l'usage de la voiture (1.009,47 € par mois) et l'octroi de tickets, gratuits doivent être pris en compte pour établir la rémunération,
- qu'il convient d'accorder les intérêts sur le brut ou de réserver à statuer quant à ce,
- que le document C 4 doit être corrigé.

IV. Discussion

L'acte équipollent à rupture

1. La partie qui modifie, de manière unilatérale, fût-ce temporairement, un des éléments essentiels du contrat de travail, met fin immédiatement à celui-ci de façon illicite (Cf. Cass. arrêt du 7 mars 1986, *J.T.T. 1986, p. 502*). La modification ne doit pas être minime ou anodine, le *ius variandi* de l'employeur devant pouvoir s'exercer. Il faut donc qu'elle soit d'une certaine importance.

2. Le travail et la rémunération, en ce qu'ils sont des éléments constitutifs du contrat de travail, sont, a priori, des éléments essentiels, du contrat. Toutefois, afin de déterminer les éléments essentiels du contrat de travail, il convient aussi de prendre en considération la volonté des parties. La volonté des parties s'expriment, notamment, par ce qui est défini dans le contrat d'engagement. On peut en effet raisonnablement supposer que ce que les parties ont repris dans les clauses du contrat d'engagement sont des éléments essentiels de celui-ci.

L'article 1 du contrat désigne Monsieur R. en qualité d'entraîneur adjoint de l'équipe 1^{ère} de division I et précise que sa mission est d'aider l'entraîneur principal dans l'ensemble de ses tâches aux fins d'entraîner les joueurs professionnels du Club. L'article 3 du contrat de travail précise les tâches dévolues habituellement à l'entraîneur adjoint.

Ce même article 3 du contrat précise qu'à titre accessoire, l'entraîneur adjoint se verra confier certaines séances d'entraînement des équipes de jeunes et/ou du noyau B ou "espoir et qu'il accomplira des tâches de scouting.

Il résulte clairement des dispositions du contrat que Monsieur R. fut engagé pour exercer une activité principale d'entraîneur adjoint de

l'équipe 1^{ère} de la division I et que ce n'est qu'à titre accessoire, qu'il se verrait confier d'autres fonctions soit comme entraîneur de certaines autres séances d'entraînement, soit celles de scouting.

En effet, la mission d'entraîneur adjoint est claire et elle est précisée dans le contrat d'engagement alors que les fonctions accessoires ne sont nullement précisées.

C'est en fonction de ce travail, tel que précisé, que Monsieur R. a signé le contrat d'engagement.

Cette fonction est donc un élément essentiel.

Il n'est pas contesté, que suite au licenciement de l'entraîneur principal de l'équipe première de la division I, le Club entendait aussi changer d'entraîneur adjoint de l'entraîneur principal. La lettre du Club du 30 août 2006 est précise à cet égard en ce qu'elle décharge Monsieur R. des entraînements se rapportant aux joueurs du noyau professionnel. Ce courrier est également précis en ce qu'il affecte Monsieur R. à l'entraînement des équipes de jeunes et/ou du noyau des "espoirs".

Il n'est pas contesté non plus, qu'avant le courrier du 30 août 2006, Monsieur R. avait consacré la majeure partie de son temps à sa fonction principale d'entraîneur adjoint de l'entraîneur de l'équipe première.

La cour considère qu'il s'agit en l'espèce d'une modification d'un élément essentiel du contrat.

3. La cour considère aussi que cette modification est importante. En effet, les fonctions accessoires devenaient les fonctions principales. En outre, les fonctions d'un entraîneur adjoint de l'entraîneur de l'équipe première de la division I. sont fort différentes de celles d'un entraîneur d'une équipe de jeunes ou du noyau des "espoirs". En effet, alors que dans le premier cas, il s'agit d'entraîner des personnes adultes et de les accompagner dans tous leurs déplacements afin d'obtenir de bons résultats pour l'équipe "fanion" indispensable au renom du Club, à sa survie et à sa bonne santé, dans le second cas, il convient de donner des entraînements à des jeunes, les prestations de ces équipes de jeunes ayant moins d'effet sur la renommée, la survie et la santé financière du club. Ainsi tant les entraînements que l'accompagnement des équipes ainsi que les diverses autres obligations telles que les communications,

les actions publicitaires et autres sont profondément différentes pour un entraîneur adjoint de l'équipe première de celle d'un entraîneur d'une équipe de jeunes.

La cour avec les premiers juges considère que la modification est importante.

La cour considère aussi qu'il n'est nullement établi que Monsieur R. n'avait pas l'autorité voulue pour prendre en main les entraînements de l'équipe première, et ce même s'il a connu des difficultés avec un joueur.

4. Il n'est pas contesté qu'un employeur, vu les circonstances, peut aménager les fonctions choisies par les parties. Toutefois, il ne lui appartient pas de modifier, comme en l'espèce, de manière unilatérale et de manière importante la fonction voulue et définie par les parties. Du reste, dans le cas d'espèce, il ne s'agit pas à proprement parler d'une modification de fonction mais bien d'un changement de fonction.

Le fait que l'employeur, se soit cru ou se soit vu contraint de changer les fonctions de Monsieur R. de manière aussi importante n'énervé nullement le fait qu'il ne pouvait unilatéralement le faire.

De même, l'obligation pour Monsieur R. de collaborer à la bonne marche du Club ne pouvait l'obliger à accepter toute modification importante de la fonction convenue.

La cour, avec les premiers juges, considère que le contrat a été rompu le 30 août 2006, jour où le Club, alors qu'il était informé de ce que Monsieur R. n'acceptait pas la modification du contrat la considérant comme un acte équipollent à rupture, a quand même notifié à son travailleur la modification immédiate de sa fonction.

La mise en demeure

Dans le cas d'espèce, le Club fut clairement informé, et verbalement lors de la rencontre du 30 août 2006 et par courriers du conseil de Monsieur R. du 11 et 15 septembre 2006, que Monsieur R. n'entendait pas assumer les nouvelles fonctions lui proposées et qu'il considérait que cette modification de fonction était un acte équipollent à rupture. Le Club fut donc immédiatement et clairement informé de ce que Monsieur R. n'acceptait pas ce changement de fonction et qu'il

considérerait la décision de changement comme un acte équipollent à rupture. La cour considère dès lors que le Club fut clairement et en temps utile informé, à plusieurs reprises de la position de son travailleur et qu'il fut mis en demeure de ne pas modifier les termes du contrat sans l'accord du travailleur. Le club a ainsi pu déterminer son attitude en toute connaissance de cause.

L'indemnité compensatoire est due.

L'indemnité compensatoire de préavis

1. En vertu de l'article 40, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, si le contrat est conclu pour une durée déterminée, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse excéder toutefois le double de la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme. Monsieur R. ne peut donc prétendre à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme de son contrat que si celle-ci ne dépasse pas la limite reprise ci-dessus. Monsieur R. n'est donc en droit de percevoir ses primes de matches et objectifs à venir que si ces avantages, cumulés avec sa rémunération, ne dépassent pas la limite.

Le délai de préavis doit être fixé, pour un employé "supérieur", eu égard à la possibilité pour un employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, en tenant compte de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause (Cass., arrêt du 4 février 1991, *pas.*, p. 536).

2. Le montant de l'indemnité de congé doit se calculer en tenant compte de la rémunération à laquelle le travailleur a droit au moment de la notification du congé, soit le 30 août 2006.

Monsieur R. bénéficiait d'une rémunération brute de 5.000 € par mois.

Monsieur R. bénéficiait aussi de primes de matches variant en fonction des résultats obtenus. Cette partie de la rémunération est donc variable et doit être prise en considération pour établir le montant de l'indemnité compensatoire de préavis. En vertu de l'article 131 de la loi

du 3 juillet 1978, les avantages variables sont calculés sur la rémunération des douze mois antérieurs. Monsieur R. ne peut donc prendre en considération les primes qu'il aurait pu obtenir après la rupture de son contrat mais il convient de prendre en considération celles acquises avant la rupture de son contrat.

Il n'est pas contesté que Monsieur R. a reçu un montant de 372 € de primes de matches pour une occupation de 2 mois et demi (du 15 juin 2006 au 30 août 2006). Sa rémunération variable peut être fixée à 150 € par mois.

Monsieur R. a bénéficié de la mise à disposition d'un véhicule de société, une Peugeot 307, qu'il pouvait utiliser pour son usage privé. Monsieur R. devait s'acquitter seulement des frais de carburant. Il y a lieu de tenir compte de la valeur réelle de cet avantage pour le travailleur (Cass., arrêt du 29 janvier 1996, *J.T.T.* 1996, p. 188). Il ne convient dès lors pas de prendre en considération le coût de cet avantage pour le Club ou toute évaluation qui aurait été établie sur d'autres bases. La cour considère que c'est à raison que le tribunal a considéré que cet avantage pouvait être fixé à 400 € par mois dont il convient de déduire la contribution personnelle de Monsieur R., soit 114,71 €. L'avantage doit donc être retenu pour un montant mensuel de 285,29 €.

Monsieur R. recevait aussi 6 places gratuites pour les matches à domicile. Avec les premiers juges, la cour considère qu'il ne s'agit pas d'une rémunération ou d'un avantage en nature évaluable en argent, et ce même si Monsieur R. estime que chaque place valait plus ou moins 20 €. En effet, il s'agit d'une pure libéralité qui permettait à Monsieur R. de faire plaisir à des amis ou connaissances en leur donnant l'occasion de voir gratuitement un match de football. Monsieur R., évidemment, ne savait pas personnellement profiter de ces places gratuites étant sur le banc de touche. Il n'affirme pas non plus que ces places étaient destinées à être vendues et/ou qu'il en a vendu certaines. Aucun profit ou avantage matériel, si ce n'est la possibilité de faire plaisir à certaines personnes, ne fut retiré de ces places reçues par Monsieur R.

Il résulte de ces éléments que la rémunération de Monsieur R., à la date de la rupture des relations contractuelles s'élevait à 74.751 €.

3. Au moment de la rupture du contrat, Monsieur R. était âgé de 50 ans, avait une ancienneté de 2 mois et demi, exerçait la fonction d'entraîneur adjoint de l'équipe première et avait une rémunération de 74.751 € par an. Monsieur R. avait donc une ancienneté très faible. S'il est exact qu'en début de saison, les clubs de football ont constitué leurs équipes d'entraîneurs, il s'avère toutefois qu'en cours de saison, de nombreuses places d'entraîneur se libèrent tant en Belgique qu'à l'étranger. Au vu de ces éléments, la cour considère que le préavis qui aurait dû être fixé si le contrat avait été conclu sans terme était de 4 mois. Monsieur R. peut donc prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 8 mois de rémunération.

L'abus de droit de licencier

Monsieur R. estime que son départ du poste d'entraîneur adjoint s'est fait dans des conditions attentatoires à son honneur et à sa réputation. En effet, il a été tenu pour responsable des mauvais résultats de l'équipe première et fut publiquement rétrogradé à une fonction qui ne correspondait pas à ses capacités.

L'employé qui se considère être victime d'un abus de droit dans le cadre de son licenciement doit prouver une faute, un dommage distinct de celui indemnisé par l'indemnité de préavis et le lien de causalité entre la faute et le dommage. Il convient de prendre en considération que l'indemnité de préavis indemnise le dommage tant matériel que moral qui résulterait du seul fait du licenciement (Cf. Cass., arrêt du 7 mai 2001, *J.T.T.* 2001, p. 410).

Il appartient à un employeur d'apprécier l'opportunité d'engager ou de licencier un travailleur. En cas de licenciement, l'employeur doit s'abstenir d'entourer le licenciement de toutes circonstances dommageables pour le travailleur, sous peine de commettre un abus de droit.

Il n'est pas contesté que le licenciement est intervenu en suite des mauvais résultats engrangés par l'équipe première en début de saison. En cas de mauvais résultats, il est connu de tous, et notamment des entraîneurs, qu'il est de pratique courante dans le monde du football de changer d'entraîneur. Il arrive alors que soit l'entraîneur principal soit licencié, soit que toute l'équipe des entraîneurs s'occupant de l'équipe première ainsi que le staff technique soient remerciés. Ces modifications et licenciements interviennent sans que soit

nécessairement relevé dans le chef des personnes remerciées une faute ou un manquement, l'employeur considérant que l'équipe des entraîneurs ne convient pas à son équipe première. Le fait pour un Club de se séparer d'une équipe d'entraîneurs qui ne réussit pas ne constitue pas une faute mais participe à la gestion d'une équipe engagée dans une compétition. Du reste, Monsieur R., vu son expérience dans le milieu du football, savait pertinemment bien que si les résultats de l'équipe première n'étaient pas satisfaisants, il risquait d'être licencié et ce, du seul fait des mauvais résultats engrangés.

Dans le cas d'espèce, au moment de la rupture des relations contractuelles, aucune faute ne fut reprochée à l'équipe d'entraîneurs remerciée.

Les amateurs de football savent très bien du reste que le licenciement d'un entraîneur ne signifie nullement que celui-ci a pu commettre une ou des fautes mais que le changement d'entraîneur participe au "choc psychologique" voulu par la direction du Club et tant analysé par les médias.

La cour considère dès lors que le licenciement s'est déroulé dans des circonstances normales et nullement attentatoires à la réputation de Monsieur R. ni à ses capacités.

Le fait pour le Club d'avoir proposé à Monsieur R. une autre fonction, à savoir celle d'entraîneur d'équipes de jeunes et des espoirs, tout en gardant la rémunération convenue ne peut nullement être considéré comme un blâme ou un manque de respect. Bien au contraire, ce faisant, le Club reconnaissait publiquement les qualités d'entraîneur de Monsieur R. et lui assurait une fonction jusqu'à la fin de son contrat dans des conditions financières non négligeables.

Le fait d'annoncer publiquement le changement d'entraîneurs en raison des mauvais résultats obtenus ne peut nullement être dans le cas d'espèce considéré comme une faute. En effet, cette modification fatalement allait immédiatement être connue de tous les amateurs de football, même en l'absence de communication du Club quant à ce.

En l'absence de faute, Monsieur R. ne peut prétendre à une indemnité pour licenciement abusif.

L'indemnité pour frais de défense

1. Monsieur R. sollicite la condamnation du Club au paiement de l'indemnité de procédure telle qu'établie par la loi du 21 avril 2007 tant pour la procédure en 1^{ère} instance qu'en appel.

A la date du prononcé du jugement, la loi du 21 avril 2007 n'était pas encore en vigueur. De plus, cette loi du 21 avril 2007 ne s'applique qu'aux affaires en cours et elle prévoit que les dépens sont liquidés par instance. Or, le litige avait été tranché de manière définitive par le tribunal avant l'entrée en vigueur de la loi et le tribunal avait épuisé sa saisine. L'affaire n'était donc plus en cours devant le tribunal du travail à la date de l'entrée en vigueur de la loi. Monsieur R. ne peut donc invoquer la loi du 21 avril 2007 afin d'obtenir l'indemnité de procédure qu'il postule pour la première instance.

2. Monsieur R. fait aussi valoir que la faute du Club l'a contraint à exposer des frais de conseil et que ce dommage doit être indemnisé. La cour estime que le Club n'a pas commis de faute en se séparant de son entraîneur adjoint. L'action de Monsieur R. n'est donc pas fondée sur une faute contractuelle engendrant la responsabilité de son auteur et le dommage subi n'est pas la conséquence d'une faute.

Cette demande ne sera pas rencontrée.

Les intérêts

La question des intérêts, sur le brut ou sur le net du montant de l'indemnité compensatoire de préavis, fait l'objet de divers recours devant la Cour constitutionnelle. En effet, les articles 69 et 70 de la loi du 8 juin 2008 furent considérés comme discriminatoires par certains. De l'accord des parties, il convient de surseoir à statuer sur cette question dans l'attente de la réponse de la Cour constitutionnelle aux questions qui lui furent posées.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

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

Ecartant comme non fondées toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Reçoit les appels, déclare l'appel principal en grande partie non fondé et l'appel incident non fondé,

Confirme le jugement entrepris, en ce qu'il dit pour droit que la partie appelante au principal a posé un acte équipollent à rupture le 30 août 2006 à l'égard de la partie intimée au principal, que la partie intimée au principal a droit à une indemnité compensatoire de préavis, que la partie intimée au principal n'a pas été victime d'un licenciement abusif et en ce qui concerne les dépens,

Dit pour droit que la rémunération annuelle de base doit être fixée à 74.751 €,

Condamne la partie appelante au principal à payer à la partie intimée sur incident la somme de 49.834 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

Surseoit à statuer sur la question des intérêts portant sur le brut ou sur le net de l'indemnité compensatoire de préavis,

Réserve les dépens,

Renvoie la cause au rôle.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. D. KREIT, Conseiller faisant fonction de Président,
M. A. RAYMOND, Conseiller social au titre d'employeur,
M. E. ZANDONA , Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,

assistés de Madame Christiana VALKENERS, Greffier.

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la **2e CHAMBRE** de la cour du travail de Liège, section de Liège, en l'annexe du Palais de Justice de Liège, sise rue Saint-Gilles, 90 C, à 4000 LIEGE, le **PREMIER DECEMBRE DEUX MILLE NEUF**, par le Président de la Chambre,

assisté de Madame Christiana VALKENERS, Greffier.

Le Greffier,

Le Président,