# Cour du Travail: Arrêt du 16 septembre 2003 (Liège (Liège)). RG 28284199

* Datum : 16-09-2003
* Taal : Frans
* Sectie : Rechtspraak
* Bron : Justel F-20030916-2
* Rolnummer : 28284199

 COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

 ARRÊT

 Audience publique du 16 septembre 2003

 R.G. : 28.284/99 9ème Chambre

 EN CAUSE :

 S.,

 APPELANT AU PRINCIPAL, INTIME SUR INCIDENT,

 ayant pour conseils Maîtres Patrice KNAPEN et José MAUSEN, avocats, et comparaissant par ce dernier,

 CONTRE :

 S.A. HAIRONVILLE METAL PROFIL (succédant à la S.A. METAL PROFIL BELGIUM), dont le siège social est établi à 4040 HERSTAL, Parc industriel des Hauts-Sarts,

 INTIMEE AU PRINCIPAL, APPELANTE SUR INCIDENT,

 comparaissant par Maître Jean-François LAHAYE, avocat.

 PROCEDURE

 Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, en particulier son article 24,

 Vu les pièces du dossier de la procédure à l'audience de clôture des débats du 19 mai 2003, notamment :

 - le jugement frappé d'appel, prononcé le 18 juin 1999 par le Tribunal du travail de Liège, 12ème chambre (R.G. : 268.675), rendu contradictoirement entre Monsieur S..., demandeur, et la S.A. METAL PROFIL BELGIUM, défenderesse,

 - la requête de Monsieur S... formant appel principal de ce jugement, déposée au greffe de la Cour le 29 juillet 1999 et notifiée le même jour à la partie intimée, défenderesse originaire,

 - l'acte de reprise de l'instance d'appel par la S.A. HAIRONVILLE METAL PROFIL, issue de la fusion de la S.A. HAIRONVILLE et de la S.A. METAL PROFIL BELGIUM, déposé au greffe de la Cour le 11 octobre 2001 et notifié le même jour à l'appelant,

 - les conclusions de l'intimée au principal, par lesquelles celle-ci interjette appel incident, reçues au greffe de la Cour le 11 octobre 2001, et les conclusions de l'appelant au principal, y déposées le 10 septembre 2002,

 - les dossiers des deux parties, déposés à l'audience du 19 mai 2003,

 Entendu les plaideurs à cette audience,

 LA COUR, statuant contradictoirement, prononce à l'audience publique du 16 septembre 2003 l'arrêt suivant.

 DECISION

 L'appel principal de Monsieur S... et l'appel incident de la S.A. HAIRONVILLE METAL PROFIL sont l'un et l'autre recevables et partiellement fondés.

 En premier lieu, le jugement attaqué du 18 juin 1999 est réformé en ce qu'il évalue l'indemnité pour préjudice moral au montant de 75.000 francs et en ce qu'il omet d'accorder les intérêts moratoires réclamés. Il est décidé que la société susnommée est redevable à l'intéressé, à ce titre, de la somme de 250.000 francs ou 6.197,34  (SIX MILLE CENT NONANTE-SEPT EUROS ET TRENTE-QUATRE CENTIMES), sous déduction de l'indemnité déjà versée de 50.000 francs ou 1.239,47 , le solde dû étant à majorer des intérêts de retard calculés au taux légal à compter du 29 novembre 1996.

 En deuxième lieu, le jugement entrepris est annulé en ce qu'il dit pour droit que le demandeur originaire doit récupérer le précompte professionnel indûment retenu sur la somme de 50.000 francs.

 En troisième lieu, ce jugement est réformé quant à la charge des dépens de la première instance. La société est tenue de rembourser à Monsieur S... les frais de citation de 3.543 francs ou 87,83  et, pour le surplus, les indemnités de procédure sont compensées.

 Par ailleurs, les dépens d'appel sont entièrement compensés.

 DEVELOPPEMENTS

 I.- RECEVABILITE DES APPELS

 Il ne ressort d'aucune pièce ou élément du dossier que le jugement déféré du 18 juin 1999 aurait été signifié.

 L'appel principal, interjeté par requête du 28 juillet 1999, a été diligenté en temps utile au regard de l'article 1051, alinéa 1er, du Code judiciaire. Il est par ailleurs régulier en la forme, étant respectueux des dispositions des articles 1056, 2°, et 1057 de ce code. Il est donc recevable.

 L'appel incident a été régulièrement formé par conclusions de la partie intimée au principal, comme prévu par les articles 1054 et 1056, 4°, du même code. Il est également recevable.

 II.- RAPPEL DES ANTECEDENTS

 1.- Les données du litige

 A.- La situation juridique de Monsieur S...

 Monsieur S..., né le 5 avril 1953, a été engagé le 5 août 1985 en qualité d'ouvrier profileur par la S.A. METAL PROFIL BELGIUM (ci-dessous : la société).

 Il s'est trouvé en incapacité de travail continue pour raison de santé à partir du 1er mars 1993, hormis une vaine tentative de reprise de ses activités professionnelles les 13 et 14 février 1995.

 Le 26 décembre 1995, la société lui a notifié son licenciement en motivant ce dernier comme suit : " Vous êtes en incapacité de travail pour maladie depuis plus de six mois. L'entreprise faisant l'objet d'une restructuration, il ne nous a pas été possible de vous intégrer dans le nouvel organigramme de l'atelier ".

 Elle lui a payé une indemnité de congé correspondant au salaire de 70 jours. Elle lui a ensuite versé une indemnité complémentaire de 50.000 francs, sous déduction d'un précompte professionnel de 15.965 francs ; cette indemnité a été renseignée sur sa fiche de rémunération sous la rubrique " Préjudice moral ".

 B.- Les conventions collectives d'entreprise

 La direction de la société et les organisations syndicales représentatives ont signé deux conventions collectives de travail concernant le personnel ouvrier, respectivement le 24 janvier 1995 et le 3 janvier 1996. Elles n'ont pas été déposées au Ministère de l'emploi et du travail.

 a) La convention du 24 janvier 1995

 Elle a été conclue pour une durée de deux ans couvrant la période du 1er janvier 1995 au 31 décembre 1996. Elle prévoyait des " mesures de redressement " consistant pour l'essentiel dans des réductions de salaire.

 Elle disposait aussi en son article 3 : ''Aucun licenciement de travailleurs ouvriers n'interviendra en 1995 et 1996 pour raison économique, sauf en cas de chute catastrophique du volume des commandes en 1995 et 1996, entraînant une perte au niveau des résultats. A ce moment, la direction et les organisations syndicales se rencontreront en vue d'examiner la situation et de trouver des solutions adéquates''.

 b) La convention du 3 janvier 1996

 Elle s'est inscrite dans le sillage d'un plan de restructuration présenté par la direction de la société au conseil d'entreprise le 6 décembre 1995 et d'un projet de licenciement collectif qui a fait l'objet des notifications prévues par l'arrêté royal du 24 mai 1976.

 Elle fixait, " compte tenu de l'évolution économique de la société ", différentes mesures. Parmi celles-ci, elle programmait le départ de 21 travailleurs, par admission à la préretraite ou sur base du volontariat.

 L'article 4 prévoyait l'octroi aux " partants volontaires ", outre l'indemnité de rupture légale, d'"un dédommagement moral, (consécutif) notamment au non-respect de la clause de maintien d'emploi stipulée à l'article 3 de la convention collective de travail du 24 janvier 1995, dont la moyenne sera de 600.000 BEF par travailleur, selon l'évaluation individuelle du dommage moral".

 L'article 5 subordonnait l'application du régime relatif aux départs volontaires à plusieurs conditions, dont les trois suivantes :

 "Etre lié à l'entreprise par un contrat de travail à durée indéterminée à la date du 1er janvier 1996 ", " Ne pas être malade depuis plus de six mois " et " Exprimer son désir de départ volontaire entre le 3 et le 15 janvier 1996 ".

 2.- La procédure

 A.- La demande

 Le 29 novembre 1996, Monsieur S... a assigné la société en vue de sa condamnation au paiement en principal de : 1) 750.000 francs à titre de prime de départ, 2) 15.965 francs correspondant au remboursement du précompte professionnel indûment retenu sur son indemnité de 50.000 francs allouée en réparation de son préjudice moral.

 En sa citation, pour justifier son premier chef de demande, le susnommé invoquait que son licenciement avait été irrégulier au regard de la clause de stabilité d'emploi figurant dans la convention collective du 24 juillet 1995. Il déclarait aussi être victime d'une discrimination en comparaison de ses collègues licenciés qui, en plus de leur indemnité de congé, avaient obtenu une prime de départ dont il avait appris qu'elle s'élevait à 750.000 francs. En ses conclusions du 24 juin 1998, il a qualifié la somme qu'il réclamait, non plus de prime de départ, mais d'indemnité pour préjudice moral. Il admettait également qu'elle fût réduite à concurrence de la somme de 50.000 francs qui lui avait déjà été allouée à ce titre.

 La société, défenderesse originaire, a pour sa part argumenté que la demande était non fondée si elle était basée sur la convention collective du 3 janvier 1996 et qu'elle était prescrite, et en tout cas non fondée, si elle reposait sur la convention collective du 24 janvier 1995, s'agissant dans ce dernier cas d'une demande nouvelle introduite par conclusions plus d'un an après la rupture des relations contractuelles.

 B.- Le jugement

 En son dispositif, le jugement entrepris du 18 juin 1999 reçoit la demande et la déclare partiellement fondée. Il condamne la société au paiement de la somme de 75.000 francs, sous déduction de la somme de 50.000 francs déjà versée ; il n'accorde pas les intérêts de retard postulés. En outre, il " dit pour droit que le demandeur doit récupérer le précompte professionnel indûment retenu sur la somme de 50.000 francs ".

 Au cours de sa motivation, le Tribunal expose que la demande originaire portant sur la somme de 750.000 francs était recevable et qu'elle ne s'est pas transformée en une demande nouvelle dans la suite de la procédure, seule l'appellation de cette somme ayant été modifiée. Puis il estime que Monsieur S... ne peut bénéficier de la convention collective du 3 janvier 1996 parce qu'il n'entrait pas dans le champ d'application personnel de celle-ci. Enfin, il considère que la société a violé à son égard la clause de stabilité d'emploi contenue dans la convention collective du 24 janvier 1995 et qu'elle lui est en conséquence redevable d'une indemnité que le Tribunal évalue ex aequo et bono au montant de 75.000 francs, sous déduction de l'indemnité de 50.000 francs déjà accordée. Par ailleurs, le jugement dit que cette dernière n'était pas passible du précompte professionnel en tant qu'elle réparait un préjudice moral.

 III.- OBJET DES APPELS

 1.- L'appel principal

 Par son appel principal, Monsieur S... sollicite le paiement par la société, à titre d'indemnisation de son dommage moral, de la somme de 750.000 francs ou 18.792,01 , sous déduction de la somme de 50.000 francs ou 1.239, 47 , le solde étant majoré des intérêts de retard au taux légal depuis le 26 décembre 1995. D'autre part, il confirme sa prétention à obtenir, " à titre de retenue indue ", la somme de 15.965 francs ou 395,76 , augmentée des intérêts de retard calculés au taux légal à compter du 1er janvier 1996.

 L'intéressé précise clairement (concl., p. 18) que sa première réclamation est basée, en ordre principal, sur la convention collective du 3 janvier 1996 et, en ordre subsidiaire, sur la convention collective du 24 janvier 1995 (avec référence à la convention collective du 3 janvier 1996 pour l'évaluation du montant de l'indemnité).

 Il suit que Monsieur S... critique le jugement attaqué, principalement, en ce que celui-ci dit que la convention collective du 3 janvier 1996 ne lui est pas applicable et, subsidiairement, en ce que ce jugement, après avoir constaté avec raison que la société avait violé la clause de maintien de l'emploi figurant dans la convention collective du 24 janvier 1995, chiffre l'indemnité due au montant insuffisant de 75.000 francs. L'appelant au principal fait également grief au Tribunal de ne pas avoir effectivement condamné la société au remboursement de la retenue indûment effectuée sur l'indemnité de 50.000 francs, ainsi que d'avoir omis de statuer sur les intérêts moratoires réclamés.

 2.- L'appel incident

 Par son appel incident, la société demande à être déchargée de toute condamnation prononcée contre elle.

 Elle fait ainsi grief au premier juge : 1) d'avoir déclaré que la demande basée sur la convention collective du 24 janvier 1995 était non prescrite et dès lors recevable, 2) cette demande fût-elle recevable, quod non, d'avoir considéré que ladite convention ouvrait à Monsieur S... un droit subjectif personnel au maintien de son emploi, 3) ce droit existât-il, quod non, d'avoir admis que la société l'aurait violé, 4) cette violation fût-elle réelle, quod non, d'avoir reconnu l'existence d'un préjudice et estimé ce dernier au montant de 75.000 francs.

 La société reproche également au Tribunal d'avoir dit que son ancien ouvrier devait récupérer le précompte professionnel qu'elle avait retenu et transmis à l'administration fiscale.

 III.- FONDEMENT DES APPELS

 A.- QUANT A L'INDEMNITE

 1.- Sur l'application de la convention collective du 3 janvier 1996

 a) L'absence de dépôt

 La société souligne que cette convention n'a pas fait l'objet du dépôt au Ministère de l'emploi et du travail, tel que prescrit par l'article 18 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Elle n'en déduit cependant pas qu'il s'agirait d'une convention sans valeur.

 En réalité, une convention collective de travail non déposée conserve son existence légale à l'égard de ceux qui l'ont signée (Cass, 30 mai 1988, J.T.T., 1988, p.352 et obs. C. Wantiez). Il suit, dans ce cas, que l'employeur est tenu par les engagements qu'il a pris envers les autres parties signataires et envers ceux de ses travailleurs qui y sont désignés comme bénéficiaires.

 b) Le champ d'application

 Contrairement à ce que soutient Monsieur S..., les articles 4 et 5 de la convention collective examinée concernent exclusivement les départs volontaires : l'un détermine les mesures d'accompagnement de ces départs et l'autre les conditions auxquelles est subordonné le bénéfice de ces mesures. Or il ressort clairement de l'article 5 que l'intéressé ne pouvait pas compter parmi les bénéficiaires. En effet, notamment, il n'était plus lié à la société par un contrat de travail le 1er janvier 1996, il était à cette date malade depuis plus de six mois et il ne se trouvait pas en mesure d'exprimer son souhait d'un départ volontaire entre le 3 et le 15 janvier 1996.

 Le susnommé invoque que son licenciement du 26 décembre 1995 serait dû pour l'essentiel à la restructuration de l'entreprise qui a également inspiré la convention collective du 3 janvier suivant ; il en déduit qu'il serait fondé à prétendre au même régime que celui réservé à ceux de ses collègues qui ont opté pour un départ volontaire en raison de cette même restructuration. Il prétend aussi que la convention ne contiendrait aucune limitation quant à sa mise en oeuvre dans le temps ; Il en conclut que, signée le 3 janvier 1996, elle pourrait rétroagir et sortir ses effets à l'égard de son propre départ, survenu peu auparavant, le 26 décembre. Cependant, toutes ces considérations sont vaines et doivent être écartées car elles vont frontalement à l'encontre des termes exprès de la convention collective, qui circonscrivent son champ d'application matériel, personnel et chronologique, auquel le cas de Monsieur S..., à l'évidence, ne ressortit pas.

 Par ailleurs, ce dernier interprète l'article 2 de la convention collective, qui fixe le nombre et les modalités des départs, en ce sens qu'il ouvrirait un régime spécial d'accompagnement au bénéfice des travailleurs qui, n'étant pas ceux qui accèdent à la préretraite ou qui se prononcent pour un départ volontaire, seraient simplement licenciés en vue de répondre aux objectifs de la restructuration de l'entreprise. Pareille interprétation est inexacte. Elle est démentie par le contenu des articles 4 et 5. Au demeurant, l'intéressé reconnaît que le régime d'accompagnement qu'il croit y lire n'est pas défini et que sa " mise en oeuvre pose problème ".

 D'autre part encore, il articule que son congédiement serait irrégulier au vu de la réglementation sur les licenciements collectifs et sur l'information et la consultation préalables des représentants des travailleurs. Toutefois, il ne développe aucun grief précis à ce sujet ni n'en tire aucune conséquence juridique explicite, notamment quant à l'application de la convention collective analysée.

 Il s'impose donc de constater que celle-ci est conçue et rédigée de façon telle que les mesures qu'elle instaure, dont la prime de départ, ne peuvent concerner Monsieur S... Il échet aussi d'observer que ce dernier, en degré d'appel, ne prend plus moyen de la violation par cette convention des principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination.

 Ainsi, c'est à bon droit que les premiers juges décident " que la convention du 3 janvier 1996 n'est pas applicable à ce travailleur ". A ce propos, l'appel principal est non fondé.

 2.- Sur l'application de la convention collective du 24 janvier 1995

 a) L'absence de dépôt

 Cette convention n'a pas non plus été déposée au Ministère de l'emploi et du travail. Les remarques formulées plus haut à ce sujet doivent être ici répétées.

 b) La recevabilité de la demande

 La société reproche au Tribunal d'avoir accueilli comme non prescrite la demande de Monsieur S... prenant appui sur cette convention collective, alors qu'il se serait agi d'une demande nouvelle formée en cours d'instance par conclusions plus d'un an après la cessation des relations contractuelles entre les parties litigantes.

 Par rapport à la demande originaire, une demande est nouvelle si elle a un autre objet et/ou une autre cause. En revanche, la demande initiale reste la même lorsque, son objet et sa cause demeurant inchangés, seuls sa qualification juridique ou son fondement juridique sont modifiés (A. FETTWEIS, Manuel de procédure civile, Fac. Dr. Lge, 1985, pp. 88 et 96). L'objet de la demande, c'est la prétention du demandeur, ce qu'il souhaite voir décider par le juge, par exemple le paiement d'une somme d'argent (ibid., p. 58).

 La cause de la demande, c'est l'ensemble des faits allégués, sur lesquels la demande est basée. (ibid., p. 60).

 En l'espèce, dans sa citation originaire du 29 novembre 1996 puis par ses conclusions du 24 juin 1998, le demandeur originaire a toujours sollicité le versement par la société d'une somme d'argent, qu'en outre il a constamment chiffrée au montant de 750.000 francs (en consentant dans ses conclusions d'en déduire la somme de 50.000 francs qu'il avait déjà perçue). Pareillement, il a toujours fondé sa prétention sur les mêmes faits, au coeur desquels son licenciement du 26 décembre 1995. L'objet et la cause de la demande sont donc restés identiques.

 Par ailleurs, il est à peine approprié d'évoquer une variation dans la qualification juridique de la somme postulée (prime de départ, puis indemnité pour préjudice moral) ou dans le fondement juridique de cette réclamation (convention collective du 3 janvier 1996 puis celle du 24 janvier 1995). En effet, la prime de départ visée dans la convention de 1996 y était qualifiée de " dédommagement moral " et la convention de 1995 était déjà mentionnée dans la citation introductive d'instance.

 De tout quoi il ressort que c'est à bon droit que le jugement déféré décide que la demande d'une indemnité pour préjudice moral de 750.000 francs, basée sur la convention du 24 janvier 1995, était incluse dans la demande initiale, laquelle est recevable. A cet égard, l'appel incident est non fondé.

 c) Le droit subjectif au maintien de l'emploi

 En tant qu'ouvrier de la société, Monsieur S... relevait du champ d'application personnel de la convention collective du 24 janvier 1995 depuis la prise d'effet de celle-ci le 1er janvier 1995 jusqu'au licenciement de l'intéressé le 26 décembre suivant.

 Cette convention contenait ce qu'il est habituel d'appeler une clause de stabilité d'emploi. Elle prévoyait dans son article 3 qu'aucun ouvrier ne serait licencié en 1995 et 1996. Elle faisait toutefois exception " en cas de chute catastrophique du volume des commandes " pendant cette période, " entraînant une perte au niveau des résultats ". Elle ajoutait qu' "A ce moment, la direction et les délégations syndicales se rencontreront en vue d'examiner la situation et de trouver des solutions adéquates ".

 Monsieur S... argumente qu'il s'agissait d'une disposition normative individuelle qui a généré dans le chef de chacun des ouvriers concernés, dont lui-même, le droit subjectif au maintien de son emploi au cours de la période visée et aux conditions fixées. La société réplique que c'était plutôt une disposition obligatoire, n'ayant donc effet qu'entre les parties signataires de la convention collective, disposition par laquelle la société elle-même ne se trouvait engagée qu'envers les organisations syndicales.

 La question de savoir si la clause de stabilité d'emploi correspond à l'une ou à l'autre de ces deux catégories de normes se résout à la lumière de la volonté des parties (cf. C.T. Liège, 26 mai 1998, C.D.S., 1999, p. 237, et les réf. cit.). Cette commune intention des cocontractants peut être recherchée à travers les autres éléments de la convention et son économie générale. Ainsi les décisions judiciaires citées par la société qualifient-elles ladite clause de disposition obligatoire dans le cas où elle se borne à renvoyer à la politique générale de l'emploi au sein de l'entreprise (cf. C.T. Brux., 27 janv. 1997, C.D.S., 1997, p. 349 ; C.T. Liège, 20 janv. 2000, C.D.S., 2001, p. 277).

 En l'espèce, la clause de stabilité d'emploi énoncée en l'article 3 apparaît comme la contrepartie des réductions salariales prévues par l'article 4. Celui-ci représente une disposition normative individuelle obligeant chacun des ouvriers à accepter une diminution de sa rémunération et à renoncer à certaines des primes auxquelles il pouvait prétendre. Corollairement, l'article 3 doit être considéré comme étant aussi une disposition normative individuelle qui confère à l'ouvrier, en compensation à son obligation personnelle de consentir un sacrifice salarial, le droit individuel au maintien de son emploi dans les limites fixées.

 Sur ce point, l'appel incident est donc non fondé.

 d) La violation du droit au maintien de l'emploi

 La société soutient que le droit de Monsieur S... au maintien de son emploi, eût-il existé malgré qu'elle le conteste, n'aurait pas été violé par elle.

 En premier lieu, elle invoque l'article 58 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui l'autorisait à licencier l'intéressé, contre paiement de l'indemnité de congé, dès lors qu'il était atteint depuis plus de six mois de l'incapacité à exercer son activité professionnelle pour raison de maladie. Elle ajoute que la convention collective du 24 janvier 1995 ne faisait pas obstacle à l'exercice de cette faculté.

 En réalité, la loi de 1978 lui permettait de renvoyer tout ouvrier engagé à durée indéterminée, moyennant le préavis légal ou l'indemnité compensatoire. Il n'empêche que n'importe lequel de ces ouvriers trouvait dans la convention collective le droit au maintien de son emploi pendant la période prévue. Ce droit n'était pas frappé d'une sorte de déchéance pour l'ouvrier affecté d'une incapacité de travail de longue durée.

 En second lieu, la société considère que, lors du congédiement de Monsieur S..., elle se trouvait dans les conditions, telles que définies par la convention collective du 24 janvier 1995, pour qu'il y eût dérogation à son obligation de maintien de l'emploi.

 D'abord, il est manifeste que le susnommé a été renvoyé pour raison économique, à tout le moins en partie, comme prévu par l'article 3 de ladite convention. En effet la lettre de congé du 26 décembre 1995, si elle mentionnait l'incapacité de travail de plus de six mois, indiquait néanmoins que le licenciement était consécutif à la restructuration de l'entreprise.

 Ensuite, la société ne démontre pas une " chute catastrophique " du volume des commandes avant le licenciement, " entraînant une perte au niveau des résultats ". Elle ne dépose d'ailleurs aucun dossier constitué à cet effet. Il est vrai que certains documents produits et la convention collective du 3 janvier 1996 font état d'une évolution économique apparemment défavorable, mais non autrement précisée. Ceci, bien sûr, ne correspond pas à l'exigence exprimée par la convention collective du 24 janvier 1995.

 Enfin et surtout, cette dernière subordonnait la dérogation prévue à la condition que la situation fût examinée et des solutions adéquates trouvées par la direction et les délégations syndicales. Il n'est pas établi que cet impératif était réalisé le 26 décembre 1995, au moment de la notification du congé contesté. S'il est éventuellement permis d'admettre que ces solutions figuraient dans la convention collective du 3 janvier 1996, cette dernière a toutefois été signée postérieurement au licenciement. Au demeurant, il échet ici de faire preuve de la même rigueur chronologique que celle qui a conduit à exclure Monsieur S... du champ d'application de la nouvelle convention.

 Il y a donc lieu de constater avec les premiers juges que la société a méconnu la protection de l'emploi dont Monsieur S... bénéficiait, se trouvât-il en incapacité de travail de longue durée. Quant à ce, l'appel incident est non fondé.

 e) Le préjudice

 Il apparaît que Monsieur S... ne postule que la réparation d'un préjudice moral. Il ne se plaint d'aucun dommage matériel. Le principe dispositif impose de respecter cette limitation apportée au débat judiciaire.

 La société prétend que le susnommé ne prouve pas l'existence du préjudicie moral qu'il articule. Celui-ci est pourtant évident dans le chef d'un salarié constatant qu'il est licencié dans les mêmes conditions que s'il ne bénéficiait pas de la stabilité d'emploi pourtant convenue.

 Au demeurant, la société a elle-même reconnu la réalité de ce préjudice. D'abord, de manière générale, en signant la convention collective du 3 janvier 1996 qui dispose qu'un " dédommagement moral " est dû par le fait du non-respect de la clause de stabilité d'emploi contenue dans la convention du 24 janvier 1995. Ensuite, dans le cas particulier de l'intéressé, en lui versant spontanément une somme de 50.000 francs qu'elle a elle-même qualifiée de réparation pour " Préjudice moral " sur l'une des fiches de paie dont elle a la responsabilité.

 Le principe de l'indemnisation d'un dommage moral doit donc être accueilli. A ce sujet, l'appel incident est non fondé.

 f) L'évaluation de la réparation

 La réparation du préjudice moral doit être évaluée ex ôquo et bono. Il est échet néanmoins de tenir compte des éléments objectifs permettant de déterminer la mesure dans laquelle la victime a été moralement affectée par l'irrégularité commise.

 Il est loisible de se référer à la convention collective du 3 janvier 1996 pour avoir une idée de la traduction matérielle, acceptée par la direction de la société et par les organisations syndicales, du dédommagement moral dû en cas d'atteinte, dans l'entreprise, à la stabilité d'emploi collectivement convenue.

 En revanche, il ne serait pas pertinent d'accorder à Monsieur S... une prime similaire à celle prévue par cette convention. En effet, les bénéficiaires visés par celle-ci se trouvaient dans une situation à laquelle celle de l'intéressé ne pouvait être assimilée.

 Ce dernier avait donc l'espoir de conserver son emploi à tout le moins jusqu'à la fin de l'année 1996, sauf circonstances économiques catastrophiques. Il y a lieu de retenir dans sa situation spécifique que cette perspective pouvait le stimuler dans sa lutte contre la maladie pour retrouver son aptitude au travail, nul élément du dossier indiquant qu'il aurait été atteint d'une incapacité irréversible. Il a donc perdu l'aide psychologique de cet adjuvant.

 En revanche, son incapacité persistante lui a épargné le choc de passer directement, en conséquence de la rupture de son contrat, du statut de travailleur actif à celui de chômeur. De même, n'ayant pas perçu de rémunération en 1995, il n'a pas éprouvé le ressentiment d'avoir consenti au cours de cette année un sacrifice salarial inutile en contrepartie d'une garantie d'emploi qui ne lui pas été assurée.

 Sur la base de ces considérations, la Cour estime que l'indemnisation peut être adéquatement chiffrée, non pas au montant insuffisant de 75.000 francs retenu par les premiers juges, mais à celui de 250.000 francs ou 6.197,34  ; il y a lieu d'en déduire la somme de 50.000 francs ou 1.239,47  déjà octroyée.

 Quant à cette évaluation, l'appel principal est partiellement fondé.

 g) Les intérêts moratoires

 Les premiers juges ont omis d'accorder, sur l'indemnité qui précède, les intérêts de retard, pourtant réclamés.

 Ceux-ci sont dus au taux légal à compter de la date de la citation originaire, soit le 29 novembre 1996, en application de l'article 1153 du Code civil. Monsieur S... ne cite aucune disposition légale qui, relativement à cette indemnité, ferait courir les intérêts de plein droit dès la rupture des relations contractuelles.

 L'appel principal est donc, pour ce poste, partiellement fondé.

 B.- QUANT A LA RETENUE FISCALE

 La société a retenu un précompte professionnel sur l'indemnité pour préjudice moral de 50.000 francs qu'elle a octroyée à Monsieur S... après son licenciement.

 L'intéressé conteste cette retenue. Il sollicite le remboursement de la somme correspondante. Il estime que l'indemnité concernée n'est pas imposable. Il n'indique cependant pas ni sur quelle base légale il fonde son opinion, ni s'il a déclaré ou non cette indemnité parmi ses revenus imposables, ni s'il a effectivement payé ou non un impôt sur celle-ci.

 L'article 30 du Code des impôts sur les revenus inclut parmi les revenus professionnels imposables :

 " 1° les rémunérations des travailleurs ". La société précise qu'elle a eu par ailleurs égard à l'article 31, alinéa 2, du même code, selon lequel les rémunérations des travailleurs comprennent notamment : " 3° les indemnités obtenues en raison ou à l'occasion de la cessation de travail ou de la rupture d'un contrat de travail ".

 Suivant l'article 270, 1°, dudit code, sont redevables du précompte professionnel les contribuables qui, à titre de débiteurs, paient ou attribuent les rémunérations susvisées. Aux termes de l'article 272, 1°, les redevables désignés à l'article 270, 1°, ont le droit, sauf convention contraire, de retenir sur les revenus imposables le précompte y afférent.

 Il appartient seulement au juge du travail de vérifier si la retenue a été effectuée en application de ces dernières dispositions légales, ce qui a été le cas en l'espèce. En revanche, il n'est pas compétent pour décider si l'indemnité litigieuse est imposable ou non. C'est l'administration fiscale qui a mission de prendre position à ce sujet, à charge pour le travailleur contribuable d'exercer, le cas échéant, les recours administratif et judiciaire prévus à cet effet. Il est d'autre part loisible de signaler que le précompte professionnel retenu par la société a dû être normalement porté au crédit de Monsieur S...

 lors du calcul de son impôt global.

 En conséquence de ce qui précède, il y a lieu d'annuler le dispositif du jugement attaqué en ce qu'il dit pour droit que le " demandeur doit récupérer le précompte professionnel indûment retenu sur la somme de 50.000 francs ". A ce propos, l'appel incident est fondé.

 V.- LES DEPENS

 Chaque partie succombant sur quelque chef, il y a lieu de compenser les indemnités de procédure de la première instance. La défenderesse originaire reste cependant tenue de rembourser au demandeur les frais de sa citation, soit 3.543 francs (ou 87,83 ).

 Pour le même motif, chaque partie supporte la charge de ses propres dépens d'appel, liquidés pour la société au montant de 267,73  représentant l'indemnité de procédure et pour Monsieur S... au montant de 323,51  comprenant l'indemnité de débours.

 &§9679;

 &§9679; &§9679;

 AINSI ARRÊTE PAR :

 Messieurs Jean-Claude GERMAIN, Conseiller faisant fonction de Président,

 Jean BECHET, Conseiller social au titre d'employeur,

 Guy EVRARD, Conseiller social au titre d'ouvrier,

 qui ont assisté aux débats de la cause,

 et prononcé en langue française à l'audience de la 9e Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, au Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, le SEIZE SEPTEMBRE DEUX MILLE TROIS, par le même siège, sauf Monsieur Jean BECHET qui, empêché, a été remplacé par Monsieur Jean DEVILLERS, Conseiller social au titre d'employeur,

 assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier adjoint.

 Suivi à la signature du siège ci-dessus