



Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 20/699/A
Date du prononcé 10 octobre 2023
Numéro du rôle 2022/AN/101
En cause de : REGION WALLONNE C/ G F

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6-A

Arrêt

*** CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYÉ – secteur public – licenciement pour motif grave – perception indue d'interventions pour les déplacements domicile/lieu de travail – principalement art. 35 de la loi du 03 juillet 1978**

*** CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYÉ – secteur public – durée du travail – principalement art. 8, § 3 de la loi du 14 décembre 2000**

EN CAUSE :

REGION WALLONNE, représentée par son Gouvernement, poursuites et diligences de sa Ministre de la Fonction publique, du Tourisme, du Patrimoine et de la Sécurité routière, dont le cabinet est sis à 5100 JAMBES (NAMUR), rue des Brigades d'Irlande, 4,

Partie appelante au principal,
Partie intimée sur incident,

Comparaissant par Maître..., Avocat

CONTRE :

Monsieur F G (ci-après, « Monsieur G. »), RRN n°, domicilié à

Partie intimée au principal,
Partie appelante sur incident,

Comparaissant en personne, assisté de Maître..., Avocat

•
• •

I.- INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, et notamment :

- le jugement attaqué, prononcé contradictoirement entre parties le 26 avril 2022 par le Tribunal du travail de Liège, division Namur, 2e Chambre (R.G. 20/699/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 07 juillet 2022 et notifiée à la partie intimée (au principal) par pli judiciaire le même jour, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 20 septembre 2022 ;
- l'avis conforme à l'article 766 du Code judiciaire adressé à l'Auditorat général près la Cour du travail de Liège le 07 juillet 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 20 septembre 2022 sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 12 septembre 2023;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 21 septembre 2022 ;
- les conclusions pour la partie intimée (au principal), remises au greffe de la Cour le 19 novembre 2022 ;
- les conclusions pour la partie appelante (au principal), remises au greffe de la Cour le 19 janvier 2023 ;
- les conclusions pour la partie intimée (au principal), remises au greffe de la Cour le 20 mars 2023 ;
- le dossier de pièces pour la partie intimée (au principal), remis au greffe de la Cour le 11 septembre 2023 ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience du 12 septembre 2023.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications lors de l'audience publique du 12 septembre 2023 et la cause a été prise en délibéré.

II.- FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

1.

Il ressort des documents déposés au dossier de la procédure et des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur G. est entré au service de la REGION WALLONNE le 1^{er} novembre 2011, dans les liens d'un contrat de travail d'employé, conclu à durée indéterminée ;
- par courrier du 08 janvier 2020, Madame M., Secrétaire générale, convoque Monsieur G. à une audition, dans les termes suivants :

« (...) des faits graves ont été portés à ma connaissance concernant votre situation professionnelle. A cet égard, je souhaite d'ores et déjà attirer votre attention sur le fait que ces éléments ne sont pas négligeables et pourraient avoir un impact conséquent sur la relation de travail qui vous unit au SPW, voire conduire à un licenciement pour faute grave.

C'est pourquoi je souhaite que vous puissiez faire valoir votre point de vue, lors d'une audition, à l'égard de ces faits qui peuvent être résumés comme suit :

1) Vous bénéficiez depuis le 1^{er} novembre 2011 (demande du 10 novembre 2011) d'une intervention pour l'utilisation de son véhicule personnel motorisé sur le chemin du travail dans des circonstances particulières depuis votre adresse de l'époque (...) à 7390 Quaregnon.

En date du 29 septembre 2018, vous avez déménagé (...) à 5530 Yvoir.

Le modèle de déclaration de créance que vous avez utilisé est l'ancien modèle sur lequel n'est mentionné que le nombre de jours prestés, sans les kilomètres.

Par ailleurs, vous n'étiez plus dans les conditions pour bénéficier de cette intervention dans vos frais à votre nouvelle adresse.

2) Il apparaît également que vous êtes cohabitant de fait avec [Madame B.] à l'adresse (...) à 5530 Yvoir et que vous continuez l'un et l'autre à demander des interventions dans vos frais de déplacements domicile-lieu de travail alors que vous n'étiez plus dans les conditions pour en bénéficier.

Par ailleurs, il apparaît que vous arrivez à la même heure (cfr relevé des pointages) et qu'habitant au même endroit vous utilisez le même véhicule pour vous rendre au travail.

L'audition dont il est fait mention ci-avant se tiendra en présence de [Madame H.], Directrice, que je délègue afin de vous entendre avec éventuellement [Madame N.], votre responsable hiérarchique. Cette audition aura lieu ce jeudi 9 janvier 2020 à 9h15 (...).

Il vous est loisible de vous faire assister lors de cette audition par la personne de votre choix et également d'exprimer votre point de vue par écrit.

Par ailleurs, il vous est également possible de faire valoir votre point de vue par écrit si vous le souhaitez ou si vous étiez absent pour une quelconque raison à ce moment. Vos observations écrites doivent dans ce cas me parvenir pour ce jeudi 9 janvier 2020 à 10h00 au plus tard. (...) »

- Monsieur G. a effectivement été entendu le 09 janvier 2020 ; cette audition fait l'objet d'un compte-rendu qu'il a signé (même s'il en conteste pour partie la teneur); ce compte-rendu précise que Monsieur G. a expliqué qu'il n'y avait aucune mauvaise intention de sa part, dès lors qu'il n'avait pas été informé du fait que son domicile à YVOIR n'était pas admissible pour l'intervention dans ses frais de déplacement ; il a précisé avoir été induit en erreur, quant aux conséquences du covoiturage avec sa compagne, par les règles fiscales applicables ; il a ajouté avoir eu des contacts avec la Direction de la gestion pécuniaire pour signaler son changement d'adresse ; il lui aurait été précisé à cette occasion qu'il pouvait continuer à bénéficier de l'intervention litigieuse et que le prix de la carte-train était de 90,00 euros ;
- par courrier du 10 janvier 2020 remis en mains propres à la même date, la REGION WALLONNE met fin au contrat de travail de Monsieur G. pour motif grave, dans les termes suivants :

« (...) Ce 7 janvier, [Madame P.], Inspectrice générale du département de la Gestion du personnel, a porté à ma connaissance les résultats d'investigations menées par ses services concernant l'introduction de déclarations de créance relatives à l'intervention du Service public de Wallonie dans vos frais de déplacement pour vos trajets entre votre résidence habituelle et votre lieu de travail. (...) »

Ainsi, vous avez introduit le 10 novembre 2011 une demande d'intervention du SPW dans vos coûts liés à vos déplacements depuis votre résidence alors sise (...) à 7390 Quaregnon, laquelle vous a été accordée à partir du 1^{er} novembre 2011.

Or, vous ne pouviez ignorer, en tout état de cause, qu'un changement de domicile (de Quaregnon à Yvoir) pouvait entraîner la fin de ce régime, celui-ci n'étant octroyé qu'à de strictes conditions. Je vous renvoie notamment à l'objet même de l'autorisation du 21 novembre 2011 : 'Utilisation de moyens de transports personnels dans des circonstances particulières. Temps d'attente et de parcours dans l'utilisation de transports publics atteignant au moins 3h'. Vous avez pourtant continué à introduire régulièrement des déclarations de créance malgré votre changement de résidence et la circonstance que la condition de temps d'attente et de parcours dans l'utilisation

de transports publics n'était pas remplie. Je note aussi que, bien que mentionnant 'Yvoir' dans la rubrique 'Résidence effective (domicile)' vous y avez indiqué des données fondées sur votre précédente résidence pour le calcul de l'indemnité.

En outre, les services du département de la Gestion du personnel ont corrélié vos pointages avec ceux de votre cohabitante de fait, [Madame B.], et ont constaté des correspondances qui permettent de conclure que vous effectuez des trajets ensemble, avec le même véhicule. Or, je constate – et déplore – que vous rentrez tous les deux des déclarations de créance distinctes, alors que les courriers confirmant l'intervention du SPW dans vos frais mentionnent expressément que 'lorsque plusieurs bénéficiaires (...) voyagent ensemble dans le même véhicule, l'intervention n'est octroyée qu'au propriétaire du véhicule' !

Les faits se sont étalés sur plus d'une année.

Afin de vous donner l'occasion de faire valoir vos observations sur ces faits particulièrement graves, il a été décidé de vous convoquer à une audition préalable à un éventuel licenciement pour faute grave.

Lors de l'audition qui s'est tenue ce jeudi 9 janvier 2020, vous expliquez que vous pensez avoir complété les documents en fonction de votre situation et que vous n'aviez pas été informé que votre domicile à Yvoir n'était pas admissible pour l'intervention dans les déplacements domicile-lieu de travail.

Or, cette intervention vous avait été octroyée en raison d'une résidence déterminée et parce que l'utilisation des moyens de transport en commun publics requérait un temps d'attente et de parcours d'au moins trois heures (article 552 du Code de la fonction publique wallonne).

Par ailleurs, vous reconnaissez avoir sollicité l'intervention malgré un covoiturage. Or, conformément à l'article 555 du Code de la fonction publique wallonne, l'autorisation accordée soulignait expressément que lorsque plusieurs bénéficiaires, dont un au moins remplit une des conditions d'octroi de l'intervention, voyagent ensemble dans un véhicule personnel, l'intervention est octroyée à une seule personne, le propriétaire du véhicule.

En conséquence, il ressort indubitablement des éléments qui ont été portés à ma connaissance que vous vous êtes rendus coupable d'un comportement intolérable et incompatible avec l'exercice d'une fonction au sein d'un service public – consistant en

la falsification de documents dans le but de recevoir indûment des sommes d'argent aux dépens de la Région wallonne – qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

Je vous notifie donc par le présent courrier votre licenciement immédiat sans préavis et sans indemnité, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. ».

- par courrier du 17 janvier 2020, la REGION WALLONNE a réclamé à Monsieur G. le remboursement de la somme de 1.835,28 euros à titre d'interventions dans les frais de déplacements indûment perçues ;

Monsieur G. précise avoir remboursé ce montant, sans être contredit sur ce point ;

- par courrier du 19 février 2020, Monsieur G., par l'entremise de son conseil, a contesté son licenciement pour motif grave, précisant qu'une action judiciaire serait ultérieurement introduire ; Monsieur G. a par ailleurs sollicité de pouvoir récupérer les données professionnelles et personnelles le concernant, stockées dans son pc professionnel.

2.

Par requête remise au greffe du Tribunal du travail le 02 octobre 2020 (R.G. 20/699/A), Monsieur G. a introduit une action à l'encontre de la REGION WALLONNE ; tel que précisé en termes de conclusions, il a sollicité la condamnation de la REGION WALLONNE à lui payer les sommes suivantes :

- 25.147,29 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 10 janvier 2020 ;
- la contrepartie financière des heures supplémentaires prestées ou, à défaut, la prise en compte de ces heures pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis ;
- 11.554,16 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 10 janvier 2020 ;
- 7.500,00 euros évalué ex aequo et bono à titre d'abus de droit de licencier, conformément à l'article 1134, al. 3 du Code civil, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 10 janvier 2020 ;
- 367,10 euros à titre de frais et dépens.

Monsieur G. a également sollicité l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, toute offre de cantonnement et/ d'affectation spéciale.

La REGION WALLONNE a quant à elle sollicité :

- que l'action soit déclarée non fondée ;
- que Monsieur G. soit condamné aux dépens, liquidés à 3.000,00 euros.

III.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué prononcé le 26 avril 2022, les premiers juges ont :

- dit l'action recevable et partiellement fondée, dans la mesure qui suit ;
- condamné la REGION WALLONNE au paiement de la somme de 26.232,11 euros à titre d'indemnité de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 10 janvier 2020 ;
- condamné la REGION WALLONNE au paiement des heures prestées au-delà des 38 heures en moyenne sur la période de référence limitée, soit 48h49 ;
- débouté Monsieur G. pour le surplus ;
- compensé les dépens ;
- dit le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution, le cantonnement n'étant pas exclu.

IV.- OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

1.

Par requête remise au greffe de la Cour le 07 juillet 2022, la REGION WALLONNE a interjeté appel du jugement critiqué.

Tel que précisé dans ses conclusions, elle demande à la Cour de dire son appel recevable et fondé et, par conséquent :

- de réformer le jugement dont appel en ce qu'il condamne la REGION WALLONNE au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et au paiement d'heures supplémentaires et dire ces demandes non fondées ;
- confirmer le jugement entrepris pour le surplus ;
- dire l'appel incident de Monsieur G. non fondé ;

- condamner Monsieur G. aux dépens des deux instances :
 - 20,00 euros à titre de contributions visées par la loi du 19 mars 2017 pour l'appel ;
 - 3.000,00 euros à titre d'indemnité de procédure de première instance ;
 - 3.750,00 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel.

La REGION WALLONNE fait notamment valoir que :

- le licenciement pour motif grave est régulier en la forme ; le délai de licenciement a été respecté ; la Secrétaire générale n'a été informée des faits que le 07 janvier 2020 et a convoqué Monsieur G. à une audition du 09 janvier 2020 ;

Les faits constatés sont par ailleurs graves et le licenciement pour motif grave est donc justifié dès lors que :

- Monsieur G. a continué à introduire des déclarations de créance malgré son changement de domicile, alors que la condition n'était plus remplie ;
 - a indiqué des données fondées sur sa précédente résidence pour le calcul de l'indemnité ;
 - a remis des déclarations de créance malgré le covoiturage avec sa compagne, Madame B.
- Monsieur G. ne peut par ailleurs prétendre au paiement de son crédit d'heures de 48h49 ; ce crédit d'heures correspond au choix qu'il a posé, sous sa seule responsabilité, d'organiser son temps de travail dans le cadre de l'horaire variable dont il bénéficie ; ces heures ne pouvaient faire l'objet que d'une récupération ; cette récupération ne peut être remplacée par une compensation financière qu'en cas de circonstances imprévisibles et de l'accord des deux parties (étant entendu que ces conditions ne sont en l'espèce pas remplies).

2.

Monsieur G. a introduit un appel incident. Tel que précisé en termes de conclusions, il sollicite concrètement :

- que l'appel principal soit déclaré recevable mais non fondé ;
- par conséquent, que le jugement dont appel soit confirmé en ce qu'il condamne la REGION WALLONNE à payer à Monsieur G. la somme de 26.232,11 euros bruts, majorée des intérêts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, et aux heures supplémentaires prestées (48h49) ;
- que l'appel incident soit déclaré recevable et fondé ;

- partant, réformer le jugement entrepris en ce qu'il a :
 - dit pour droit que le délai légal visé à l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 a été respecté ;
 - ordonné la compensation des dépens ;
- ce faisant, condamner la REGION WALLONNE aux entiers frais et dépens des deux instances, liquidés à :
 - 6.000,00 euros à titre d'indemnité de procédure de première instance ;
 - 3.900,00 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel.

Monsieur G. fait notamment valoir que :

- la REGION WALLONNE ne rapporte pas la preuve du respect du délai de trois jours visé à l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978; en effet, elle n'établit pas la date de connaissance des faits et ne démontre pas avoir respecté le délai de trois jours ; le congé est donc tardif ;
- en tout état de cause, les faits constatés ne justifiaient pas un licenciement pour motif grave ;
- le nombre d'heures supplémentaires prestées par rapport à l'horaire normal applicable n'est pas contesté ; Monsieur G. peut prétendre au paiement de ces heures, notamment sur pied de l'article 14 de l'arrêté de gouvernement wallon du 14 juin 2001 réglant la valorisation des prestations irrégulières et des prestations de garde et de rappel et l'octroi d'allocations relatives à des travaux spécifiques.

V.- RECEVABILITÉ DES APPELS

1.

Il ne ressort d'aucun élément que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

La Cour constate par ailleurs que les autres conditions de l'appel sont remplies (cf. notamment l'article 1057 du Code judiciaire).

L'appel principal, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

Sa recevabilité n'a, du reste, pas été contestée.

2.

L'appel incident est également conforme aux dispositions du Code judiciaire (*cf.* notamment l'article 1054 du Code judiciaire).

L'appel incident, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

Sa recevabilité n'a, du reste, pas été contestée.

VI.- DISCUSSION

1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1.1. Rappel des principes en matière de licenciement pour motif grave

1.

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant *« toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur »*.

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : *« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins »*.

En vertu de l'alinéa 4, *« Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé »*.

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave (art. 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

2.

Dans les relations de travail, le lien de confiance est capital.

La question de la rupture dudit lien de confiance est par conséquent centrale dans l'appréciation d'un licenciement pour motif grave, comme le soulignent M. DUMONT et L. PELTZER (M. DUMONT et L. PELTZER, *« Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave »*, *Chron.D.S.*, 2001, p. 231.):

« 1. La notion de motif grave

1. Dès l'instant où l'attitude reprochée entraîne une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son employé, elle est de nature à justifier une rupture sur l'heure (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 5 septembre 2000, R.G. n° 38.800).
2. Parce qu'elles trompent la nécessaire confiance que doit pouvoir avoir l'employeur, les fautes graves reprochées sont constitutives de motif grave (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 6 septembre 2000, R.G., n° 37.325).
3. Le comportement du travailleur était, par la gravité de la faute commise – la confiance qui doit pouvoir être placée dans tout travailleur ayant disparu – de nature à rendre impossible la poursuite des relations contractuelles (Cour Trav. Liège, 4ème ch., 30 juin 2000, R.G. n° 23.656/95).
4. L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, en général tout comportement malhonnête est considéré comme un motif grave de rupture car il est de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties (Cour Trav. Liège, 3ème ch., 19 juin 2000, R.G. n° 28.045/99). »

3.

S'agissant du point de départ du premier délai de trois jours visé à l'article 35, précité, d'après la Cour de cassation (Cass., 14 mai 2001, RG S990174F, consultable sur le site juportal – la Cour de céans met en évidence):

« Attendu qu'aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne le congé, depuis trois jours ouvrables au moins;

*Qu'au sens de cette disposition légale, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, **une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice;***

*Attendu que, sans se prononcer à cet égard sur la gravité du motif de rupture, **l'arrêt considère que "compte tenu des griefs circonstanciés figurant au rapport d'audit de janvier 1992, la direction de (la demanderesse) et donc les personnes autorisées à décider d'un licenciement éventuel (du défendeur) devaient avoir pris connaissance de l'essentiel des reproches qui lui sont adressés dans la lettre de rupture plusieurs semaines avant l'audition (du défendeur) des 2 et 3 mars 1992 (...)" et, s'agissant du "troisième grief figurant dans la lettre de rupture", que "ce grief peut donc avoir été connu dès le 31 janvier (...);***

Attendu que par ces considérations, qui n'impliquent pas que les personnes ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur aient eu une connaissance effective des faits commis par celui-ci, l'arrêt ne justifie pas légalement sa décision;

La personne ou l'organe compétent pour prendre la décision de licencier doit avoir une connaissance effective des faits, sans que l'entreprise soit tenue d'adopter une organisation visant à son information immédiate:

« Attendu qu'en faisant courir le délai prévu par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 à partir du moment où le fait invoqué comme motif grave par l'employeur peut être considéré comme prouvé et en exigeant que l'organisation de l'entreprise qui emploie le travailleur soit telle que la personne investie du pouvoir de rompre le contrat soit informée de ce fait en temps utile pour lui permettre de notifier le congé dans le délai ainsi précisé, l'arrêt viole ledit article 35, alinéa 3 » (Cass., 07 déc. 1998, RG S970166F, consultable sur le site juportal)

Par ailleurs, d'après la doctrine (V. NEUPREZ et W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social – Droit du travail 2022-2023*, Waterloo, Kluwer, p. 2612 – la Cour met en évidence):

« (...) La partie qui souhaite mettre fin sur-le-champ au contrat de travail, a le droit d'entendre l'autre partie dans ses explications et peut, avant de procéder à la rupture, permettre à l'autre partie de donner dans un délai raisonnable ses explications ou ses justifications à propos des prétendues fautes graves (C. trav. Bruxelles, 18 juin 1975, Bull. F.E.B., 1976, 2608; C. trav. Bruxelles, 22 février 1978, J.T., 1978, 349; C. trav. Bruxelles, 22 décembre 1982, R.D.S., 1983, 523, note P. HALLEMANS; C. trav. Mons, 8 décembre 2010, J.L.M.B., 2011, 715; C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, J.T.T., 2013, 366 et R.A.B.G., 2014, 869, note V. DOOMS et C. trav. Bruxelles, 23 novembre 2018, J.T.T., 2019, 317).

La jurisprudence admet en effet que le délai de trois jours ouvrables ne commence dans certains cas à courir qu'à partir de l'audition du travailleur.

C'est par exemple le cas lorsque l'audition est nécessaire à l'employeur pour évaluer la gravité du motif grave invoqué et pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause (C. trav. Mons, 16 novembre 1992, J.T.T., 1993, 251; C. trav. Bruxelles, 9 juin 2017, J.T.T., 2017, 473) ou si le caractère de faute grave ressort de l'entretien avec le travailleur (C. trav. Bruxelles, 21 mai 1997, Bull.FEB, 1998, 82 (résumé)). De la circonstance que le licenciement pour motif grave a été donné après un entretien au sujet de données dont l'employeur avait déjà connaissance, il ne peut cependant être déduit qu'au moment de l'audition, il détenait déjà tous les éléments d'appréciation pour prendre une décision en connaissance de cause (Cass., 14 octobre 1996, J.T.T., 1996, 500; voy. aussi: C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, J.T.T., 2013, 366 et R.A.B.G., 2014, 869, note V. DOOMS). (...) »

Enfin, rien n'empêche de donner le congé et de notifier les motifs de licenciement par un seul et même courrier.

1.2. Application des principes au cas d'espèce : le licenciement pour motif grave n'est pas justifié

1.

Monsieur G. fait valoir que la REGION WALLONNE ne démontre pas avoir respecté le double délai de trois jours visé à l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978. Monsieur G. souligne notamment que :

- la REGION WALLONNE a eu connaissance des faits reprochés le 22 janvier 2019 (date à laquelle Monsieur G. a adressé un e-mail pour signaler son déménagement) ; la REGION WALLONNE a accusé bonne réception de cette information par courrier du 1^{er} février 2019 ; les déclarations de créances adressées par Monsieur G. à la REGION WALLONNE dans les mois qui ont suivi mentionnaient son lieu de résidence effective ; le 17 décembre 2019, la REGION WALLONNE a par ailleurs consulté son registre national et a donc à nouveau pu constater le changement de domicile à cette date ;
- rien ne justifie que la REGION WALLONNE ait attendu le 09 janvier 2020 avant de procéder à l'audition de Monsieur G.

La Cour relève que :

- la Secrétaire générale était compétente, sur délégation du gouvernement, pour prendre toute décision en matière de licenciement du personnel contractuel (cf. l'article 47 de l'arrêté du gouvernement wallon du 23 mai 2019 relatif aux délégations de pouvoirs au Service Public de Wallonie, tel qu'applicable au moment des faits) ;
- si la REGION WALLONNE a pris acte, dès le 1^{er} février 2019, du changement d'adresse de Monsieur G., elle n'a pas immédiatement constaté que Monsieur G. avait introduit des déclarations de créances au remboursement desquelles il n'avait plus droit ;
- la REGION WALLONNE précise que la Secrétaire générale n'a été informée des faits que le 07 janvier 2020 ; si la réalité de cette affirmation n'est en soi démontrée par aucune pièce, la Cour relève que la thèse de Monsieur G., selon laquelle la REGION WALLONNE a eu connaissance des faits (relatifs aux déclarations de créance) dès le mois de janvier 2019, lorsqu'il a communiqué son changement d'adresse, n'est accréditée par aucune pièce du dossier ; Monsieur G. a d'ailleurs continué à remettre ses déclarations de créance pendant toute l'année 2019, et a reçu les remboursements qui en découlaient ;

La pièce 14 de Monsieur G. (historique de consultation du registre national) témoigne par contre du fait que des investigations ont été entreprises par la REGION WALLONNE le 17 décembre 2019 ; Monsieur G. souligne d'ailleurs, en page 10 de ses dernières conclusions, que les annexes jointes au courrier l'invitant à rembourser l'indu perçu sont également datées du 17 décembre 2019 ; Monsieur G. a finalement été convoqué pour être entendu par courrier du 08 janvier, pour le 09 janvier 2020 ; il paraît clair à la Cour que pour avoir une connaissance certaine des faits, la REGION WALLONNE devait entendre Monsieur G. pour recevoir les explications de ce dernier, qui auraient pu le cas échéant le disculper de toute faute (hypothèse d'informations inexactes qui auraient pu lui être données par le service compétent, hypothèse d'un oubli de réponse du service compétent à une question de Monsieur G. quant au maintien des intervention dans les frais de déplacement, etc.) ;

A l'estime de la Cour, en cette période de fin d'année où la plupart des travailleurs prennent congé, le délai qui s'est écoulé entre le 17 décembre 2019 (consultation du registre national) et le 08 janvier 2020 (date de la convocation écrite à l'entretien) n'apparaît pas constitutif de manœuvres dilatoires ou abusives.

Les pièces du dossier permettent, au vu de ce qui précède, de conclure que le double délai de trois jours a en l'espèce été respecté.

L'appel incident est, sur ce point, déclaré non fondé.

2.

Le licenciement pour motif grave est en substance fondé sur trois griefs :

- Monsieur G. a continué à introduire des déclarations de créance malgré son changement de domicile, alors qu'il n'était plus dans les conditions pour ce faire ;
- il a indiqué des données fondées sur sa précédente résidence pour le calcul de l'indemnité ;
- il a remis des déclarations de créance malgré le covoiturage avec sa compagne, Madame B.

Il n'est pas contesté qu'au vu de la réglementation applicable (art. 546 et suivants de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, et en particulier l'article 552¹), Monsieur G. ne pouvait plus prétendre au

¹ « Pour autant que l'autorité n'organise pas une offre de transport spécifiquement adaptée, il peut être permis aux bénéficiaires qui n'ont aucune possibilité d'utiliser les moyens de transports en commun publics d'utiliser leur véhicule personnel sur une distance déterminée au préalable, à la condition de se trouver dans une des situations suivantes :

1° un empêchement physique ne permet pas l'utilisation des transports publics de manière permanente ou temporaire;

remboursement de ses frais de déplacement à partir de son changement de domicile pour YVOIR. En effet, l'une des conditions pour pouvoir prétendre à un remboursement des déplacements effectués avec un véhicule personnel, n'était plus remplie (« *l'utilisation des moyens de transport en commun publics requiert un temps d'attente et de parcours qui atteint au moins trois heures* »).

La REGION WALLONNE doit toutefois rapporter la preuve d'une faute *grave*, c'est-à-dire une faute d'une ampleur telle qu'elle justifie la rupture du contrat de travail sur le champ, sans indemnité.

A l'estime de la Cour, si la REGION WALLONNE parvient à démontrer que Monsieur G. a continué à percevoir les remboursements litigieux en sachant pertinemment qu'il ne pouvait pas y prétendre, de tels agissements seraient constitutifs d'une faute grave, portant nécessairement immédiatement et définitivement atteinte à la confiance que l'employeur doit pouvoir avoir en son travailleur.

Tel n'est pas le cas en l'espèce. En effet :

- la Cour relève que Monsieur G. n'a pas omis de signaler son changement de domicile à son employeur ; par e-mail du 22 janvier 2019 (pièce 11 de Monsieur G.), Monsieur G. a en effet informé une dame G., assistante au sein de la Direction de la gestion pécuniaire, de son adresse à YVOIR ;

Quatre mois se sont certes écoulés entre le changement de domicile de Monsieur G. et l'e-mail précité ; Monsieur G. dépose toutefois différentes pièces au dossier (pièces 6 et s., pièce 13) accréditant son explication selon laquelle il a *de facto* continué à résider en grande partie à QUAREGON jusqu'au mois de janvier 2019, son grand-père (auquel il était très attaché) étant souffrant à cette période (ce dernier étant décédé peu après, en mars 2019) ; Monsieur G. a donc pu penser que sa résidence habituelle était demeurée inchangée durant cette période (malgré son changement de domicile); sans doute Monsieur G. aurait-il dû, dans la rigueur des principes, informer immédiatement son employeur de son changement de domicile, le cas échéant en expliquant les particularités de sa situation ; ce décalage entre le changement de domicile et sa déclaration officielle n'apparaît toutefois pas constitutif d'une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement pour motif grave ;

2° *l'horaire de prestations irrégulières ou des prestations en service continu ou par rôle excluent l'utilisation des transports publics sur une distance d'au moins trois kilomètres;*

3° *l'utilisation des moyens de transports en commun publics n'est pas possible en raison de la participation du bénéficiaire à un travail imprévu et urgent en dehors de son régime normal de travail;*

4° *l'utilisation des moyens de transport en commun publics requiert un temps d'attente et de parcours qui atteint au moins trois heures. »*

Il est du reste interpellant aux yeux de la Cour que la communication expresse de ce changement de domicile à un membre du service de la gestion pécuniaire, n'ait pas entraîné, au sein de ce service (ou le cas échéant, moyennant communication de cette information avec d'autres services), une vérification de son impact sur les conditions salariales applicables (au sens large, en ce compris les interventions dans les frais de déplacement) ; Monsieur G., en plein déménagement et confronté à la fin de vie d'un proche, a pu oublier de se tracasser de cet impact ; la REGION WALLONNE ne démontre pas le caractère volontaire de ladite omission; cette omission, dans ce contexte, n'apparaît pas constitutive d'une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement pour motif grave ;

- Monsieur G. a, effectivement, complété des déclarations de créance et obtenu des remboursements de frais de déplacement auxquels il ne pouvait plus prétendre du fait de son changement de domicile ; il n'est pas contesté que :
 - vu le temps de parcours entre son nouveau domicile et le lieu de travail en transports en commun, inférieur à trois heures, il ne pouvait pas prétendre à des remboursements pour ses déplacements avec son véhicule personnel ;
 - pour les trajets effectués au moyen du véhicule personnel de sa compagne, il ne pouvait pas davantage solliciter de remboursement ;

A nouveau, dans la rigueur des principes, il est clair que Monsieur G. aurait pu, dès son changement officiel de domicile, expressément interroger le service compétent pour vérifier s'il demeurerait dans les conditions pour réclamer des interventions dans ses frais de déplacement et, dans l'affirmative, à concurrence de quels montants ; s'il explique l'avoir fait, par téléphone, et avoir été informé du montant auquel il pouvait prétendre par le même canal, il ne le démontre pas ; la Cour relève en tout état de cause que Monsieur G. a réclamé des montants similaires à ceux de sa compagne, qui venait quant à elle de solliciter les remboursements auprès du service compétent ; Monsieur G. a pu penser que le montant renseigné à sa compagne lui était également applicable, tout en perdant de vue qu'en cas de covoiturage, seul le propriétaire du véhicule pouvait réclamer un remboursement ; à tout le moins, la REGION WALLONNE ne démontre pas que Monsieur G. savait pertinemment qu'il réclamait des montants auxquels il ne pouvait prétendre ;

A titre surabondant, il ne peut être reproché à Monsieur G. de ne pas avoir relu les dispositions du Code de la fonction publique wallonne au moment de son déménagement ; même si les pièces déposées (demande formulée par Monsieur G., en 2011, en vue du paiement d'interventions dans ses frais de déplacement – pièces 3 et 4 de Monsieur G.), démontrent que Monsieur G. avait attentivement examiné les conditions d'octroi des interventions dans les frais de déplacement au moment d'introduire sa demande en 2011, la REGION WALLONNE ne rapporte pas la preuve

du fait que Monsieur G. conservait lesdites conditions d'octroi à l'esprit sept ans plus tard ;

Dans le même ordre d'idée, le fait que le courrier du 21 novembre 2011, confirmant la décision d'octroi des remboursements en faveur de Monsieur G., évoque la règle applicable en cas de covoiturage (en vertu de laquelle seul le propriétaire du remboursement peut prétendre au remboursement), ne permet pas de conclure que Monsieur G. l'avait encore clairement à l'esprit sept ans plus tard ; la Cour relève que les règles applicables ne sont pas formellement rappelées sur les formulaires de déclaration de créance que Monsieur G. a complétés;

Par ailleurs, chaque déclaration de créance était signée à la fois par Monsieur G. et par son supérieur hiérarchique, avant d'être adressée au service compétent ; il est interpellant qu'alors même que les déclarations déposées à partir du mois de janvier 2019 renseignent expressément une nouvelle adresse de résidence (et un nouveau montant de « prix carte train 100% », par rapport auquel les remboursements étaient calculés), ni le supérieur hiérarchique, ni le service compétent ne se soient d'emblée aperçu du fait que Monsieur G. ne pouvait plus prétendre à aucun remboursement ; ce constat tend à accréditer l'affirmation de Monsieur G., selon laquelle il ne s'est pas (non plus) rendu compte du fait qu'il ne pouvait plus prétendre au dit remboursement ;

Enfin, le fait que Monsieur G. ait continué à compléter une ancienne version du formulaire de déclaration de créance, ne permet pas davantage de conclure à une volonté manifeste de sa part de tromper son employeur : tant son supérieur hiérarchique (qui contresignait les déclarations) que le service compétent à qui les déclarations étaient transmises ont laissé Monsieur G. continuer à utiliser ces formulaires sans lui signaler son erreur ; Monsieur G. a, à nouveau, pu passer à côté de l'information selon laquelle un nouveau formulaire était mis à disposition ; la REGION WALLONNE ne rapporte, à tout le moins, pas la preuve contraire.

A défaut pour la REGION WALLONNE de rapporter la preuve du fait que Monsieur G. a intentionnellement remis des déclarations de créance qu'il savait inexactes, la Cour considère que les erreurs reprochées à Monsieur G., quand bien même elles présentent un caractère fautif, ne présentent pas un degré de gravité suffisant pour justifier un licenciement pour motif grave.

Monsieur G. pouvait par conséquent prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Le montant réclamé à ce titre n'est pas en tant que tel contesté par la REGION WALLONNE.

L'appel principal est déclaré non fondé et le jugement dont appel est confirmé en ce qu'il a condamné la REGION WALLONNE au paiement de la somme de 26.232,11 euros à titre d'indemnité de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 10 janvier 2020.

2. Quant au crédit d'heures dont Monsieur G. entend obtenir le paiement

1.

Monsieur G. explique avoir travaillé 48h49 en plus de son horaire normal de travail (38 heures par semaine), heures qui n'ont pu être récupérées avant son licenciement, et en sollicite le paiement.

Avec la REGION WALLONNE, la Cour relève qu'en vertu de l'article 8 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public :

*« § 1er. La durée du travail des travailleurs ne peut excéder **en moyenne trente-huit heures par semaine sur une période de référence de quatre mois.***

On entend par durée du travail, le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur.

§ 2. La durée du travail ne peut excéder cinquante heures par semaine sauf :

1° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines et au matériel;

2° en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;

3° dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes.

Le Roi peut, dans les conditions qu'il détermine, autoriser le dépassement de la limite de cinquante heures par semaine dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.

*§ 3. Des **repos compensatoires** correspondants aux dépassements de la limite hebdomadaire moyenne de travail fixée au § 1er sont octroyés dans la période de référence visée au § 1er.*

En cas de survenance de circonstances imprévisibles nécessitant des mesures urgentes, les repos compensatoires visés à l'alinéa 1er peuvent être remplacés par une compensation financière moyennant l'accord du travailleur. »

La Cour souligne qu'en vertu de cette disposition, le travailleur doit travailler une moyenne 38 heures par semaine, calculée sur une période de 4 mois. S'il travaille plus, il dispose d'un crédit d'heures pour lequel il doit en principe bénéficier d'un repos compensatoire. En cas

de circonstances imprévisibles, lesdits repos compensatoires peuvent être remplacés par une compensation financière.

Par ailleurs, la REGION WALLONNE explique (sans être concrètement contredite sur ce point par Monsieur G.) qu'un horaire variable est appliqué en son sein, lequel permet notamment de commencer la journée entre 7h30 et 9h30 et de la terminer entre 16h et 18h30. Elle fait valoir que Monsieur G. n'a pas effectué, à proprement parler, d'heures *supplémentaires*, mais des heures *ordinaires*, en plus de la moyenne de 38 heures par semaine. A juste titre, d'après la Cour. En effet, la Cour relève que l'arrêté du gouvernement wallon du 14 juin 2001 réglant la valorisation des prestations irrégulières et des prestations de garde et de rappel et l'octroi d'allocations relatives à des travaux spécifiques, invoqué par Monsieur G. en soutien de sa demande de paiement d'heures supplémentaires précise que :

« Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° régime normal de travail : le régime de travail tel que décrit à l'article 11 du présent arrêté (...) » (art. 2)

« Les tâches visées à l'article 10 sont effectuées sous l'un des régimes de travail suivants:

1° pour les agents soumis à un régime d'horaire variable : le début de la plage du régime normal de travail est fixé à 7 h 30 m et la fin de la plage du régime normal de travail est fixée à 18 h 30 m;

2° pour les agents qui ne sont pas soumis à un régime d'horaire variable : la plage horaire du régime normal de travail est d'une durée de 8 h 30 m et est comprise entre 7 h 30 m et 18 h 30 m. (...) » (article 11)

2.

La Cour ne peut suivre la REGION WALLONNE lorsqu'elle affirme que les heures effectuées par Monsieur G. en sus de son horaire normal de 38 heures par semaine, pouvaient uniquement être récupérées, Monsieur G. ne satisfaisant pas aux conditions requises pour prétendre à leur paiement.

La Cour relève que le dernier alinéa du 3^e paragraphe de l'article 8, précité, visant la possibilité de compensation financière dans des circonstances imprévisibles, n'est entré en vigueur qu'avec effet au 1^{er} janvier 2017. Toutefois, la jurisprudence rendue antérieurement à l'entrée en vigueur de cet alinéa avait déjà consacré la possibilité de compensation financière dans l'hypothèse où un repos compensatoire n'était pas envisageable (C.T. Liège [13^e ch.], 28 mai 2013, *J.T.T.*, 2014, p. 40 et s. – la Cour de céans met en évidence):

« (...) Par ailleurs, les heures prestées en sus de l'horaire hebdomadaire normal doivent en principe être récupérées mais aucune disposition n'interdit, ni en droit interne ni en droit communautaire le paiement desdites heures contrairement au

texte en vigueur pour les congés payés (cfr article 7 cité supra qui prévoit une dérogation en cas de fin des relations de travail, ce qui a donné lieu à une jurisprudence abondante (sur cette problématique, voy. C.J.U.E., 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et 520/06; C.J.U.E., 22 novembre 2011, C-214-10 et C.J.U.E., 3 mai 2012, C-337/10; C.T. Liège [Sect. Namur], 13e ch., 29 juin 2009, Chr. D.S., 2010, p. 29).

*Si tant l'article 6 de la directive que l'article 8 de la loi du 14 décembre 2000 prévoient une limitation du nombre d'heures par semaine, soit 38 heures en Belgique, **aucune de ces dispositions n'interdit que des prestations supplémentaires puissent être rétribuées si elles n'ont pas pu être récupérées.***

***En agissant de la sorte, l'autorité n'accorde pas un sursalaire pour toutes les heures prestées en complément de l'horaire normal de 38 heures mais veille à la rémunération de l'heure de travail ainsi prestée à sa demande ou à tout le moins avec son accord implicite mais certain** ou alloue, en conformité avec le statut applicable au personnel du secteur public concerné une rémunération pour compenser les heures supplémentaires qui n'ont pas pu être récupérées.*

Il n'est pas requis qu'un texte exprès le prévoie. Il suffit de constater que les heures n'ont pas été récupérées à la fin des relations de travail et l'agent contractuel doit pouvoir bénéficier de la contrepartie de son travail.

Il ne s'agit pas de se fonder sur la loi du 16 mars 1971 sur le travail, inapplicable au secteur public, mais bien d'opérer le lien nécessaire et suffisant entre la prestation d'un travail et le droit à la rémunération y correspondant.

(...) Le fait que les dispositions applicables au secteur public (...) impose la récupération, et même fasse obligation à l'agent contractuel de récupérer endéans un délai assez court n'empêche nullement que faute de récupération dans le délai, les heures prestées soient considérées comme devant être rétribuées et non comme ayant été prestées bénévolement et donc perdues.

Un accord exprès de l'autorité pour rétribuer les heures supplémentaires non récupérées n'est pas requis; il peut lui être imposé de rémunérer les heures qu'elle a laissé s'accumuler sans soit obliger l'agent contractuel à les récupérer dans le respect de ses propres règles, soit lui laisser la possibilité matérielle de le faire. (...) »

L'insertion d'un dernier alinéa à l'article 8, § 3 de la loi du 14 décembre 2000 confirme que le législateur (au sens large) lui-même a estimé que des circonstances imprévisibles pouvaient justifier le paiement des heures effectuées par les travailleurs en plus de leur régime hebdomadaire normal.

En l'espèce, le licenciement de Monsieur G. n'avait pas été anticipé par les parties et a rendu impossible l'octroi de jours de repos compensatoires en vue d'apurer le crédit d'heures prestées par Monsieur G. en sus de son horaire normal de travail.

L'appel est non fondé et le jugement dont appel est confirmé en ce qu'il a condamné la REGION WALLONNE au paiement des heures prestées au-delà des 38 heures en moyenne sur la période de référence limitée, soit 48h49.

3. Quant aux frais et dépens

En application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire, la REGION WALLONNE, qui succombe sur deux chefs de demande, doit être condamnée aux frais et dépens des deux instances.

L'appel incident est fondé sur ce point et le jugement dont appel est donc réformé en ce qu'il a purement et simplement compensé les dépens, dans la mesure visée ci-après.

S'agissant de la première instance, la Cour estime devoir condamner la REGION WALLONNE aux frais et dépens de Monsieur G., liquidés à la somme de 3.000,00 euros à titre d'indemnité de procédure (montant réduit par rapport au montant réclamé, la Cour compensant les frais et dépens pour le surplus) et à la somme de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017. La Cour délaisse, enfin, à la REGION WALLONNE ses propres frais et dépens de première instance.

S'agissant de l'appel, la Cour condamne la REGION WALLONNE aux frais et dépens de Monsieur G., liquidés à la somme de 3.000,00 euros à titre d'indemnité de procédure (montant réduit par rapport au montant réclamé, correspondant au montant de base indexé, vu l'enjeu du litige). La Cour délaisse par ailleurs à la REGION WALLONNE ses propres frais et dépens d'appel, en ce compris la contribution de 22,00 euros versée par la REGION WALLONNE à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017 lors de l'introduction de l'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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

Reçoit les appels (principal et incident),

Dit l'appel principal non fondé,

Dit l'appel incident non fondé en ce qu'il tend à ce qu'il soit dit pour droit que le délai légal visé à l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 n'a pas été respecté,

Dans les limites de la saisine de la Cour, confirme le jugement dont appel en ce qu'il a :

- dit l'action partiellement fondée, dans la mesure qui suit,
- condamné la REGION WALLONNE au paiement de la somme de 26.232,11 euros à titre d'indemnité de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 10 janvier 2020,
- condamné la REGION WALLONNE au paiement des heures prestées au-delà des 38 heures en moyenne sur la période de référence limitée, soit 48h49,

Dit l'appel incident fondé et réforme le jugement dont appel quant aux frais et dépens,

Emendant, condamne la REGION WALLONNE, pour la première instance, aux frais et dépens de Monsieur G., liquidés à la somme de 3.000,00 euros à titre d'indemnité de procédure et à la somme de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017 lors de l'introduction de la procédure de première instance ; délaisse, enfin, à la REGION WALLONNE ses propres frais et dépens de première instance,

Condamne par ailleurs, pour l'appel, la REGION WALLONNE aux frais et dépens de Monsieur G., liquidés à la somme de 3.000,00 euros à titre d'indemnité de procédure ; délaisse par ailleurs à la REGION WALLONNE ses propres frais et dépens d'appel, en ce compris la contribution de 22,00 euros versée par la REGION WALLONNE à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017 lors de l'introduction de l'appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Marie-Noëlle BORLÉE, conseiller faisant fonction de président,
Geoffroy DOQUIRE, conseiller social au titre d'employeur,
Nicolas DINSART, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christelle DELHAISE, greffier,

Geoffroy DOQUIRE

Nicolas DINSART

Christelle DELHAISE

Marie-Noëlle BORLÉE

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-A de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice, 5 à 5000 NAMUR, le 10 octobre 2023, où étaient présents :

Marie-Noëlle BORLÉE, conseiller faisant fonction de président,
Christelle DELHAISE, greffier,

Christelle DELHAISE

Marie-Noëlle BORLÉE