



Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 21/488/A
Date du prononcé 29 juin 2023
Numéro du rôle 2022/AL/330
En cause de : ENERGIE ET CONFORT SPRL C/ P S

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-B

Arrêt

* Contrat de travail – licenciement manifestement déraisonnable (motifs économiques) (CCT n°109) – entretien des vêtements de travail (CCT 14 mai 2009 au sein de la CP 124)
--

EN CAUSE :

ENERGIE ET CONFORT SPRL, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro 0464.029.588, dont le siège est établi à 4000 LIEGE, rue des Bayards, 24,
partie appelante, ci-après dénommée « *sprl E.* »
ayant pour conseils Maître Pascale BABILONE et Maître Marc LEVAUX, Avocats à 4000 LIEGE,
rue Louvrex 55-57
et ayant comparu par Maître Alexia DEFRAIRE

CONTRE :

Monsieur S P, RRN, domicilié à
partie intimée, ci-après dénommée « *Monsieur P.* »
ayant comparu par son conseil, Maître Raphaëlle MARCOURT, Avocat à 4000 LIEGE, place de
Bronckart 1

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 13 juin 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 24 mars 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 11ème chambre (R.G. 21/488/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 10 juin 2022 et notifiée à Monsieur P. par pli judiciaire le 16 juin 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 septembre 2022 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 17 juin 2022 ;

- l'ordonnance rendue le 28 septembre 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 13 juin 2023 ;
- les conclusions de Monsieur P., reçues au greffe de la cour le 28 octobre 2022 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions de synthèse de la sprl E. , reçues au greffe de la cour respectivement les 28 décembre 2022 et 10 mars 2023 ;
- le dossier de pièces de la sprl E., reçu au greffe de la cour le 19 mai 2023 ;
- le dossier de pièces de Monsieur P., reçu au greffe de la cour le 12 juin 2023 ;
- la note de dépens de Monsieur P., déposée lors de l'audience publique du 13 juin 2023 ;

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 13 juin 2023, et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu le 12 septembre 2023, cette date ayant été anticipée au 29 juin 2023.

I LES FAITS

1

La sprl E. exploite une entreprise spécialisée dans le chauffage, les sanitaires, l'énergie solaire et les pompes à chaleur. Elle relève de la commission paritaire de la construction (CP 124).

2

Monsieur P. est entré au service de la sprl E. le 6 septembre 2019 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, en qualité de chef d'équipe. Le contrat prévoit que « *sa tâche consistera essentiellement en travail sur chantier installation chauffage et sanitaire et réparation* » (pièce 1 du dossier de la société).

3

Monsieur P. a été placé en incapacité de travail à partir du 13 mars 2020 (pièce 20 de son dossier).

4

Par courrier du 19 mars 2020 (pièce 2 du dossier de la société), la sprl E. a mis fin au contrat de travail avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 semaines de rémunération.

5

Par courrier recommandé du 26 mars 2020 (pièce 3 du dossier de la société), Monsieur P. a demandé à la sprl E. les motifs de son licenciement.

Par courrier du 8 avril 2020 (pièce 4 du dossier de la société), son organisation syndicale a réitéré cette demande.

6

Par courrier recommandé du 8 avril 2020 (pièce 5 du dossier de la société), la sprl E. a communiqué les motifs du licenciement en ces termes :

« Nous ne pouvons nous permettre de garder un technicien supplémentaire par rapport à la charge de travail. Ceci est une raison économique. Dans le cas où vous êtes le dernier entré dans le domaine du service entretien/dépannage, vous êtes donc le premier concerné. »

7

Les parties se sont encore échangé quelques courriers sans parvenir à mettre un terme à leur litige.

8

Monsieur P. a introduit la présente procédure par requête du 22 février 2021.

9

La sprl E. a versé à Monsieur P. des arriérés de rémunération correspondant à la régularisation des heures supplémentaires (13,5 heures).

II LE JUGEMENT DONT APPEL

10

Par le jugement dont appel du 24 mars 2022, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

« Le tribunal dit la demande recevable, et partiellement fondée.

Ce fait, condamne la partie défenderesse au paiement :

- d'une indemnité de 6 974,28 EUR, représentant 9 semaines de rémunération, à titre de réparation du préjudice subi par le licenciement manifestement déraisonnable de la partie demanderesse ;*
- d'un montant de 62,50 EUR à titre d'intervention dans les frais de nettoyage vêtements de travail ;*
- les montants sont majorés de l'intérêt au taux légal, depuis le 19 mars 2020, jusqu'au jour du paiement effectif total.*

Condamne la partie défenderesse, en application de l'article 1022 du Code judiciaire, à la prise en charge des frais et dépens de la procédure, soit ses propres dépens, et un montant de 1 072,50 EUR à titre d'indemnité de procédure de la partie

demanderesse, telle que ventilée par le tribunal, outre les 20 EUR au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de deuxième ligne. »

III L'APPEL

11

La sprl E. a interjeté appel de ce jugement par requête du 10 juin 2022.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de réformer le jugement et de débouter Monsieur P. de toutes ses demandes.

A titre subsidiaire, elle demande la limitation de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération.

Elle demande également à la cour de condamner Monsieur P. aux dépens des deux instances, liquidés à la somme totale de 2 580 EUR.

12

Monsieur P. demande la confirmation du jugement dont appel.

Il demande en outre la condamnation de la sprl E. aux dépens d'appel, liquidés à la somme de 1 350 EUR.

IV LA RECEVABILITE DE L'APPEL

13

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

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

14

L'appel est recevable.

V LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

5.1.1 Principes

15

Pour les congés donnés depuis le 1^{er} avril 2014, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 (déterminant les hypothèses dans lesquelles un licenciement était abusif) a cessé de s'appliquer au profit de la CCT n° 109 du Conseil national du travail concernant la motivation du licenciement (sanctionnant les « *licenciements manifestement déraisonnables* »).

16

La CCT n°109 définit et sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. » (la cour souligne)

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

La doctrine¹ enseigne à juste titre que cette définition est tout à fait en ligne avec l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'il était interprété par la Cour de cassation depuis 2010².

17

L'article 10 prévoit le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

18

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnité égale au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération³.

Le commentaire précise que :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »

En d'autres termes, selon la doctrine, *« le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat »*⁴.

5.1.2 Application en l'espèce

19

En l'espèce, il n'est pas contesté que la sprl E. a communiqué à Monsieur P. les motifs de son licenciement dans le respect de la CCT n°109.

¹ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.*, 2014, n°6565, p. 385.

² Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

³ Article 9 de la CCT n°109.

⁴ P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Ors.*, 2014/4, p.10.

Par conséquent, chacune des parties doit collaborer à l'administration de la charge de la preuve.

20

Il appartient à la cour de déterminer si au moment de la prise de décision de licenciement, la sprl E. a pris une décision fondée sur des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et qui aurait pu être décidée par un employeur normal et raisonnable.

Il convient donc de se placer au 19 mars 2020 pour apprécier la décision de licenciement.

21

Au moment du licenciement comme en termes de conclusions, la sprl E. a invoqué des motifs d'ordre économique pour justifier le licenciement de Monsieur P.

Pour être plus précis, la sprl E. expose que Monsieur P. travaillait au sein de l'équipe « *service technique* » qui était composée de trois travailleurs et que « *rapidement après [son] engagement, [la société] a constaté une diminution de la demande au niveau des entretiens de chauffage et de sanitaire* » (page 7 de ses conclusions). Elle indique avoir dû procéder à une réorganisation du service, en licenciant Monsieur P. et en « *réorient[ant] un autre travailleur de l'équipe « service technique » vers les équipes « chantier » de sorte qu'à ce jour il ne reste plus qu'un seul travailleur affecté au service technique* » (page 9 de ses conclusions). La sprl E. invoque enfin la diminution de son chiffres d'affaires et l'incertitude liée au début de la crise sanitaire.

22

Force est cependant de constater ces affirmations ne sont pas établies à suffisance de droit. Certains éléments du dossier en démentent même certaines de façon catégorique.

22.1

Tout d'abord, il n'est absolument pas démontré que la société a été confrontée à une baisse de la demande au niveau des entretiens de chauffage et sanitaire.

La sprl E. ne dépose aucune pièce relative à l'activité de ce service. La cour ignore tout du taux de fonctionnement de ce service avant et après la décision de licenciement.

La sprl E. prétend que cette baisse d'activité serait démontrée par la circonstance qu'il arrivait très régulièrement que les heures effectivement prestées par Monsieur P. soient inférieures au temps de travail prévu par son contrat de travail, la sprl E. étant dans l'impossibilité de lui fournir suffisamment de travail. Cette affirmation n'est pas démontrée, pour les motifs suivants :

- les relevés de prestation produits (pièce 17 et 18 du dossier de la société) ont été rédigés de façon unilatérale bien après la fin des relations contractuelles. Il ne s'agit pas de relevés de prestation effectués de façon transparente au jour le jour. Ils sont dès lors peu fiables.
- Il est peu crédible qu'une entreprise du secteur de la construction confrontée de manière récurrente à un manque de travail n'ait pas recours au chômage économique.
- Cette prétendue insuffisance de travail est en toute hypothèse démentie par la reconnaissance de l'existence d'heures supplémentaires. En un peu plus de 6 mois de travail, Monsieur P. a accumulé 13,5 heures supplémentaires. La cour ne peut suivre la sprl E. lorsqu'elle prétend qu'elle n'avait pas assez de travail à fournir à Monsieur P. durant ses heures de travail mais qu'elle avait suffisamment de travail à lui fournir pour exécuter des heures supplémentaires en dehors de cet horaire. La sprl E. occupe également du personnel employé, en charge d'établir le planning des interventions (attestation de Madame C., pièce 10 du dossier de la société).

22.2

La « réorganisation de l'équipe du « service technique » » n'est pas davantage établie, la sprl E. se contentant d'affirmer qu'un des ouvriers a été affecté à l'équipe chantier.

22.3

S'agissant de la baisse du chiffre d'affaires et des incertitudes liées à la crise sanitaire. Il est essentiel de rappeler que la cour doit apprécier la situation au jour du licenciement, soit le 19 mars 2020.

A cette époque, la crise sanitaire en était à ses balbutiements et personne ne pensait qu'elle allait durer aussi longtemps. La décision qui a été massivement adoptée par les employeurs normaux et raisonnables à l'époque a été d'avoir recours au chômage temporaire Covid 19, pas de licencier son personnel avec effet immédiat.

En outre, au 19 mars 2020, la diminution du chiffre d'affaires invoquée par la sprl E. n'était pas patente. Ainsi, le mois de janvier 2020 a été excellent (760 132,46 EUR), bien meilleur que le mois de janvier 2019 (506 097,97 EUR). De même si on compare les trois premiers mois de 2020 (1 787 718,52 EUR⁵), on constate que l'on se situe sensiblement au même niveau que durant les trois premiers mois de 2019 (1 851 355,09 EUR⁶) ou que durant les trois derniers mois de 2019 (1 877 399,60 EUR⁷). C'est en vain que la sprl E. stigmatise le mois de décembre 2019 puisque, dans la construction, les mois de décembre et juillet connaissent des périodes de fermeture (congé du bâtiment) et sont donc moins productifs (on voit d'ailleurs que les mois de juillet et décembre 2019 et 2020 connaissent un chiffre d'affaires nettement inférieurs aux autres mois).

⁵ Janvier 2020 (760 132,46) + février 2020 (538 680,26) + mars 2020 (488 905,80) = 1 787 718,52 EUR.

⁶ Janvier 2019 (506 097,97) + février 2019 (738 227,50) + mars 2019 (607 029,57) = 1 851 355,09 EUR.

⁷ Octobre 2019 (738 691,47) + novembre 2019 (703 149,38) + décembre 2019 (435 558,75) = 1 877 399,60 EUR.

22.4

La cour juge que le licenciement de Monsieur P. pour des motifs liés à un prétendu manque de travail est d'autant moins crédible qu'il a, en réalité, été remplacé par un sieur J. dès le 1^{er} septembre 2020.

Contrairement à ce que soutient la sprl E., Monsieur J. exerce bien les mêmes fonctions que celles qui étaient occupées par Monsieur P. En effet, le client L. (société de logement social) dont se charge exclusivement Monsieur J. est un client historique de la sprl E. Avant l'arrivée de Monsieur J., c'est bien l'équipe du « *service technique* », dont faisait partie Monsieur P., qui était en charge de l'entretien et de la réparation des installations de ce client.

Il importe peu que Monsieur J. ait été engagé à durée déterminée puisque son « *engagement (...) [est intervenu] dans le cadre d'une mission (...) précise* » qui n'était pas neuve pour la sprl E. puisque cette société de logement social est un client de longue date. Il s'agissait donc d'une mission pérenne, qui existait déjà du temps où Monsieur P. était en service. D'autre part, ce contrat à durée déterminée a été reconduit puisque Monsieur J. était toujours en service en août 2021 (date de la rédaction de son attestation, pièce 19 du dossier de la société) et semble même toujours l'être actuellement sans quoi la sprl E. n'aurait pas manqué de le préciser.

23

Dans le cadre de la présente procédure, la sprl E. a également invoqué un motif de licenciement en relation avec de prétendus dysfonctionnements de Monsieur P. La sprl E. soutient en effet qu'il arrivait régulièrement à Monsieur P. de quitter son poste de travail avant la fin de la journée ou de ne pas se présenter le matin, le tout sans avertir son employeur.

A l'appui de son affirmation, la sprl E. dépose une attestation rédigée par une employée du service administratif (pièce 10 de son dossier).

La cour juge cette pièce peu probante, pour différents motifs. D'une part, cette employée est toujours au service de la sprl E., ce qui ne lui confère pas une objectivité parfaite. Ensuite et surtout, il est très étonnant que la sprl E. n'ait adressé aucun avertissement à Monsieur P., alors que ces reproches sont graves et aurait pu justifier un licenciement pour faute grave. Enfin, la cour s'étonne que la sprl E. ait rémunéré Monsieur P. normalement alors qu'il aurait accumulé les absences injustifiées.

24

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour estime que la sprl E. ne démontre pas que le licenciement est fondé sur un motif lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. La conduite et l'aptitude de Monsieur P. n'ont par ailleurs jamais été sérieusement remises en cause.

La cour ne se livre pas à une appréciation en opportunité de la décision de licenciement de Monsieur P. Elle se limite à constater que les faits invoqués par la sprl E. sont inexacts et n'ont pas pu fonder une décision de licenciement.

Partant, le licenciement de Monsieur P. est manifestement déraisonnable.

25

Le montant de l'indemnité a été fixé par le premier juge à 9 semaines de rémunération. Monsieur P. n'a pas formé appel incident et la sprl E. sollicite la réduction de cette indemnité à 3 semaines de rémunération.

La cour considère que c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu une indemnité modérée de 9 semaines car les motifs invoqués par la sprl E., quoique non prouvés, ne paraissent pas pour autant complètement fantaisistes et qu'il est possible de retenir une simple mauvaise appréciation de la situation. Il ne se justifie en revanche pas de réduire davantage le montant de l'indemnité.

26

L'appel est donc non fondé et le jugement est confirmé.

5.2 Indemnité pour entretien des vêtements de travail

27

Monsieur P. demande la condamnation de la sprl E. au paiement de la somme de 62,50 EUR bruts à titre d'indemnité pour l'entretien et le nettoyage de ses vêtements de travail. Il soutient que si la sprl E. lui a bien fourni des vêtements de travail, elle n'a jamais procédé à leur entretien et leur nettoyage.

Les premiers juges ont fait droit à cette demande et la sprl E. demande la réformation du jugement sur ce point.

28

L'article 2 de la CCT du 14 mai 2009 relative au nettoyage et l'entretien des vêtements au sein de la CP 124 prévoit ce qui suit :

« L'employeur se charge du nettoyage et de l'entretien des vêtements de travail. Toutefois, lorsqu'il ressort de l'analyse des risques que les vêtements de travail ne présentent aucun risque pour la santé du travailleur et son entourage direct, et si l'employeur ne s'occupe pas du nettoyage et de l'entretien des vêtements de travail, l'ouvrier peut lui-même assurer l'entretien et le nettoyage de ses vêtements de travail. Dans ce dernier cas, l'employeur verse à l'ouvrier une indemnité de 0,50 EUR par jour de travail presté ou entamé. »

29

Comme en instance, la sprl E. continue à contester la déduction de cette somme mais sans démontrer qu'elle se serait libérée de cette obligation en se chargeant elle-même de l'entretien et du nettoyage des vêtements de travail de Monsieur P. Cette attitude procédurale est étonnante puisqu'il lui suffirait de produire des attestations de travailleurs (elle le fait d'ailleurs pour d'autres questions litigieuses) qui exposent la manière dont l'entretien et le nettoyage des vêtements est gérée dans l'entreprise.

La cour relève encore que par un courrier du 7 juin 2020 (pièce 7 du dossier de la société), antérieur au début de la présente procédure, la sprl E. a pris position de façon argumentée quant aux différentes demandes de Monsieur P. et en a fermement contesté la quasi-totalité. Elle a, par exemple, contesté la déduction d'arriérés pour les heures supplémentaires alors qu'elle a fini par procéder à une régularisation avant le prononcé du jugement dont appel. Dans ce courrier, seuls deux postes n'ont pas été contestés. D'une part, la réclamation des écochèques qui avaient été commandés et dont elle annonçait la délivrance prochainement. D'autre part, la sprl E. a indiqué ce qui suit au sujet de la demande examinée : « *entretien des vêtements de travail : nous demandons au secrétariat social de régulariser ce poste* ».

C'est en vain que la sprl E. prétend qu'elle « *a uniquement voulu indiquer que (...) elle se renseignerait auprès de son secrétariat social* ». Demander de « *régulariser* » un poste n'équivaut pas à demander de « *se renseigner* » sur ce poste. De plus, la société est active dans le secteur de la construction depuis plus de 20 ans et la cour doute qu'elle ait encore besoin d'informations au sujet de cette réglementation sectorielle basique.

30

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour estime que Monsieur P. démontre son droit au paiement de la somme de 62,50 EUR à titre d'indemnité d'entretien et de nettoyage des vêtements d'entretien, la sprl E. ne contestant pas le quantum de la demande.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

5.3 Dépens**31**

Les premiers juges ont condamné la sprl E. aux dépens d'instance, liquidés dans le chef de Monsieur P. à la somme totale de 1 450 EUR (indemnité de procédure et contribution relative à l'aide juridique de deuxième ligne).

Monsieur P. demande à la cour de réformer le jugement et de condamner la sprl E. aux entiers dépens d'instance et d'appel.

La sprl E. demande la confirmation du jugement *a quo* sur ce point et la condamnation de Monsieur P. aux dépens d'appel.

6.3.1 Principes

32

La partie succombante doit être condamnée aux dépens (article 1017, al.1 du Code judiciaire), qui comprennent notamment l'indemnité de procédure.

Lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (article 1017, al. 4 du Code judiciaire).

6.3.2 Application en l'espèce

33

En instance, chacune des parties avait effectivement succombé à tout le moins quant à un chef de demande. Les premiers juges avaient compensé partiellement les dépens, la sprl E. étant condamnée à supporter ses propres dépens ainsi que trois-quarts des dépens de Monsieur P. La cour estime cette compensation suffisante, la sprl E. succombant quant au poste principal (licenciement reconnu manifestement déraisonnable).

Il convient donc de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur les dépens d'instance.

34

En appel, la sprl E. a succombé quant à l'ensemble de ses chefs de demande. Aucune compensation n'est donc envisageable et la sprl E. est condamnée à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de Monsieur P., adéquatement liquidés à la somme de 1 350 EUR.

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,

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

Confirme le jugement dont appel,

Condamne la sprl E. à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de Monsieur P., liquidés à la somme de 1 350 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Benoit VOS, conseiller social au titre d'employeur
Christian JACQUEMIN, conseiller social au titre d'ouvrier
Assistés de Nicolas PROFETA, Greffier,

Conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, le président constate que Monsieur Benoit VOS, conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur Christian JACQUEMIN, conseiller social au titre d'ouvrier sont dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il ont participé.

Le Greffier

Le Président

et prononcé par anticipation, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 B de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **VINGT-NEUF JUIN DEUX MILLE VINGT TROIS**, par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nicolas PROFETA, Greffier,

Le Greffier

Le Président