



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/126/A

Date du prononcé

24 mai 2023

Numéro du rôle

2022/AU/14

En cause de :

La SRL
C/
J

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

*** Droit social - droit du travail - employé - licenciement pour motif grave - respect du délai de 3 jours - vol - preuve - loi du 3 /07/1976, art 35 - licenciement manifestement déraisonnable CCT 109 - abus de droit**

EN CAUSE :

La S.R.L. _____, BCE _____, dont le siège social est sis à

Faisant élection de domicile en l'étude de son conseil,

Partie appelante au principal, intimée sur incident,

comparaissant par Maître Alice LEBOUTTE, avocat à 4053 EMBOURG, Rue Charles Radoux Rogier
2

CONTRE :

Monsieur _____, RRN _____, domicilié à

Partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée Monsieur J.,

comparaissant par Maître Nathalie LINCKENS, avocat, qui se substitue à Maître Marc GILSON,
avocat à 4800 VERVIERS, Avenue de Spa, 5,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 15 mars 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 23 décembre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Marche-en-Famenne, 3^e chambre (R.G. 20/126/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 22 février 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 23 février 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 mars 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 23 mars 2022 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 26 avril 2023 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 24 mars 2022 ;

- l'ordonnance rectificative rendue le 24 mars 2022 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 22 février 2023 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 24 mars 2022 ;
- les conclusions principales d'appel de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 17 juin 2023 ;
- les conclusions principales d'appel de la partie appelante au principal, remises au greffe de la cour le 02 septembre 2023 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 17 octobre 2022 ;
- les conclusions de synthèse d'appel de la partie appelante au principal, remises au greffe de la cour le 30 novembre 2022 ;
- les conclusions de synthèse d'appel et le dossier de pièces de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 20 janvier 2023 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante au principal à l'audience publique du 22 février 2023 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée au principal, remis au greffe de la cour le 27 février 2023 ;
- les avis de remise contradictoire du 28 février 2023 sur base de l'article 754 du Code judiciaire fixant la cause à l'audience publique du 15 mars 2023 ;

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 15 mars 2023.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

1. ACTION ORIGINALE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Marche-en-Famenne, complétée en terme de conclusions, Monsieur J. contestait le motif grave pour lequel il a été licencié et sollicitait la condamnation de la SRL au paiement des sommes suivantes :

- 3.668,20 € bruts d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à 8 semaines de rémunération ;
- 838,48 € à titre de prime de fin d'année 2020 calculée au prorata ;
- 7.794,84 € bruts équivalent à 17 semaines de rémunération, à titre d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable ;
- 2.500 € nets à titre d'indemnité de licenciement abusif ;
- 19 € de remboursement de la retenue indue en raison du pull ;
- 1.320 € d'indemnité de procédure et 20 € de contribution destinée au Fonds d'aide juridique de 2^e ligne.

Il sollicitait également la condamnation de l'employeur à lui délivrer les documents sociaux rectifiés.

2. LE JUGEMENT

Par jugement du 23 décembre 2021, les premiers juges ont estimé que Monsieur J. avait commis une faute (avoir pris 3 cafés et un sandwich sans les payer) mais que la faute grave telle qu'entendue par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail n'était pas rapportée.

Toutefois, Monsieur J. ayant commis une faute liée à sa conduite, le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. Il n'est pas davantage démontré que l'employeur a abusé de son droit dans le cadre du licenciement.

Concernant la retenue pour le pull non restitué, le tribunal a estimé qu'elle ne répondait pas aux conditions de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965.

Par conséquent, il condamnait l'employeur à verser à Monsieur J. les sommes de :

- 3.668,20 € bruts d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à 8 semaines de rémunération ;
- 838,48 € à titre de prime de fin d'année 2020 ;
- 19 € d'arriérés de salaire ;
- 20 € à titre de dépens, eu égard à la compensation de l'indemnité de procédure.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 22 février 2022 , la SRL interjette appel au motif que le tribunal n'a pas admis la faute grave alors qu'il y a eu vol.

Elle demande la réformation du jugement en ce qu'il l'a condamnée à verser une indemnité de rupture, la prime de fin d'année et le remboursement de la retenue sur le pull.

De son côté, par voies de conclusions déposées le 17 juin 2023, Monsieur J. a introduit un appel incident, visant à la condamnation de l'appelante au paiement de :

- 7.794,84 € bruts, soit l'équivalent de 17 semaines de rémunération, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 2.500 € net à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

La SRL exploite une station-service avec shop et sandwicherie. Elle fait partie d'un groupe de 3 sociétés, groupe qui emploie au total 23 travailleurs.

Monsieur J. a été engagé à temps plein, dans le cadre de différents contrats de travail en qualité d'employé pour accueillir les clients à la station-service de Manhay, après avoir effectué un contrat de formation PFI :

- à durée déterminée, du 7 juin 2019 au 2 octobre 2019 ;
- à durée déterminée, du 3 octobre 2019 au 2 mars 2020 ;
- à durée indéterminée à dater du 3 mars 2020.

Le 5 mars 2019, alors qu'il était encore stagiaire, il a signé un document intitulé « conditions spéciales au règlement de travail » qui précise « *lorsque vous faite des achats dans le shop, vous êtes dans l'obligation de faire pointer et payer directement à la caisse par votre collègue et devez signer chacun sur le ticket avant de le déposer dans la boîte pour cet effet (...) Si les règles ne sont pas respectées, ceci est considéré étant une faute grave et peut entraîner un licenciement sur le champs sans indemnité de rupture* ».

Les contrats de travail précisent que le travailleur accepte de travailler sous caméra de surveillance sécurité du personnel et du site.

En mai 2020, la SRL a demandé à Monsieur J. de travailler dans la station d'Aywaille. Monsieur J. a réalisé un test dès lors que le travail était un peu différent, à la suite duquel il a refusé son transfert eu égard aux responsabilités que ce poste représentait (travailler seul).

Le 18 juin 2020, Monsieur J. a reçu une lettre d'avertissement faisant état de différents manquements dans l'exécution de son contrat de travail dont :

- le nettoyage mal exécuté côté sandwicherie et comptoir, frigo boissons non rempli, tickets non classés ;
- trop de temps pour la préparation de la commande tabac ;
- avoir payé une somme importante pour le LOTO, au lieu de suivre la procédure ;
- des clients se trouvent seuls dans le shop sans surveillance ;
- avoir donné son accord pour la livraison d'un frigo sans prévenir, alors que cela ne rentre pas dans sa fonction.

Le 27 juin 2020, il prend contact avec son organisation syndicale, directement sur le site internet afin d'obtenir de l'aide pour contester cet avertissement.

Il explique la situation comme suit :

« Mon employeuse m'a fait signer, durant mes heures de travail, un document dans lequel elle pouvait me faire participer à une formation covid-19 à titre gratuit. Or à l'heure actuelle, je n'ai toujours pas reçu de copie de ce papier. J'aimerais être en possession du document en question et savoir ce qu'elle peut exiger de moi vu le flou qui entoure cette demande.

De plus, ma patronne est réticente à me payer mes heures supplémentaires, je me sens dès lors obligé de faire l'impasse sur mes pauses pour pouvoir effectuer le travail demandé à temps.

Dernièrement, mon employeuse m'a proposé (souhaitait m'imposer) un poste en alternance entre la station dans laquelle j'évolue actuellement et une autre station. Je n'étais pas demandeur de ce changement, elle a donc insisté lourdement pour que je « passe jeter un coup d'oeil » dans l'autre station et ce bien évidemment hors de mes heures de travail et sans rémunération. Dans les faits, je me suis donc senti obligé de me rendre sur place. Après ma visite, j'ai décidé de l'avertir que je refusais cette offre. D'où mon étonnement encore plus important à la réception du courrier ci-joint. Pourquoi me demander d'autres prestations si mes employeurs ne sont pas satisfaits de mon travail actuel ?

Je tenais finalement à souligner une pression cyclique provenant de mon employeuse. Cette dernière met souvent en avant le fait que « je suis facilement remplaçable », et ce, également devant la clientèle. Elle n'hésite pas à me faire ce genre de remarque fréquemment ce qui me procure un stress récurrent, voir un ressenti de harcèlement moral.

Pouvez-vous m'aider ? Je me retrouve démunie face à cette situation. Je ne sais pas comment je dois réagir ? Dois-je répondre à la lettre reçue ou non ? Quelles peuvent être les suites d'une telle lettre ? Qu'est-ce que je risque au niveau de mon emploi ? »

Pour une raison sans doute liée à la pandémie, le syndicat n'a pas réagi à ce courrier qui semble avoir été adressé directement sur le site internet.

Le 2 juillet 2020, Monsieur J. est interpellé pour des non-paiements d'articles, dont des cafés et des sandwiches. Madame G établit un « rapport de non-conformité » dans lequel il est indiqué qu'elle a constaté que « *monsieur J D consomme des marchandises (nourriture - café et préparation de sandwich) sans les avoir payé* » avec sous la mention « *conséquences* » : « *réelles - faute grave (tickets introuvables)* ». Ce document est contresigné par Monsieur J. Le document ne prévoit rien sous la mention « *action immédiate* », mais une « *action corrective* » libellée comme suit : « *DOIT payer comme convenu dans les procédures de la station et se faire encaisser par son ou sa collègue et mettre le ticket dans la (boîte personnel) ou faire son ticket au cas où il est seul et le mettre également dans la boîte* ».

Le 3 juillet 2020, Monsieur J. est licencié pour motif grave. La lettre de notification des motifs lui reproche les faits suivants :

- Le 29 juin 2020, de s'être servi un café sans en payer le prix. Interpellé, Monsieur J. a prétexté un oubli et a ensuite payé son café selon la procédure standard ;
- Le 1er juillet 2020, s'être servi à nouveau un café sans en payer le prix. Aucun ticket dans la caisse ne s'y trouvait. Interrogé à cet égard, Monsieur J. n'a pas contesté et a même signé un rapport de non-conformité ;
- Ne pas avoir payé de consommation pour les 3, 11, 13, 15 et 17 juin et n'avoir payé que des cafés solubles pour les 9 et 16 juin 2020 alors que Monsieur J. n'amène jamais son casse-croute et consomme quotidiennement des cafés, un sandwich ou un panini. Il en est déduit qu'il a, à plusieurs reprises, consommé des marchandises sans en payer le prix ;
- Par l'intermédiaire de son syndicat, Monsieur J. a contesté les faits le 7 août 2020, notamment le fait de ne pas avoir payé un café le 29 juin 2020 et ne pas avoir mis le ticket relatif à un café et un sandwich jambon-fromage, payé en liquide, dans la boîte prévue à cet égard.

Monsieur J. a par la suite rencontré des difficultés pour restituer les clés de la station et obtenir la restitution de ses effets personnels.

L'employeur a opéré une retenue sur son solde de rémunération pour un pull non restitué.

5. POSITION DES PARTIES

La SRL estime que :

- les dispositions relatives à la CCT n° 68 relative à la surveillance par caméras sur le lieu du travail ont été respectées ;
- le délai de 3 jours visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est respecté d'autant qu'il n'est pas contesté que Monsieur J. a été entendu le 2 juillet 2020 (voir rapport de non-conformité) sur des faits qui se sont déroulés le 27 juin et le 1^{er} juillet ;
- Les faits de vol sont établis, Monsieur J. ayant même reconnu dans ses conclusions avoir mangé des restes de pita et un café sans les payer. Or, le vol, quelle que soit la valeur de l'objet volé, est considéré comme faute grave du fait de la perte de confiance. En outre, Monsieur J. a fait preuve d'insubordination en ne respectant pas la procédure d'achat mise en place pour le personnel.

Monsieur J. invoque que :

- Les dispositions de la CCT n° 68 n'ont pas été respectées et il sollicite l'écartement des images de vidéo surveillance ;
- A titre subsidiaire, les images ne sont pas pertinentes puisqu'elles ne permettent pas de démontrer un vol ;
- Il appartient à l'employeur de prouver l'existence d'une faute grave, ce qu'il ne fait pas, à l'exception d'un café non payé par oubli ;
- Le non-respect du délai de 3 jours prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ;
- La gravité de la faute est contestée et certains faits sont contestés ;
- Avoir signé le rapport de non-conformité sous pression des gérants et ce rapport contient des mentions qui ont été complétées par la suite.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 22 février 2022, introduit dans les formes et délai, est recevable.

L'appel incident introduit dans les premières conclusions est également recevable.

6.2 Fondement

6.2.1 Le licenciement pour faute grave : les principes

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail dispose :

" Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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.

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.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie . La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4" .

Quant à la précision des motifs

Dans la mesure où il licencie un travailleur pour faute grave, l'employeur doit établir qu'il a respecté le formalisme prévu par cet article, notamment la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours.

La lettre de notification des motifs doit être suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse

préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute.¹

L'exigence de précision n'exige cependant pas que la date à laquelle les faits se sont déroulés² et celle où l'auteur en a eu connaissance soient mentionnés dans l'acte de dénonciation³. Le fait que cette date soit reprise dans la lettre de notification permet généralement de vérifier si le délai trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement est effectif.

La précision des motifs ne doit pas résulter de la seule lettre recommandée mais peut découler d'autres éléments pour autant que l'ensemble de ceux-ci permette d'apprécier les motifs de rupture avec certitude et précision⁴. Le juge peut prendre en considération des faits qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué⁵.

Il ne peut toutefois être suppléé par des témoignages à l'imprécision de la notification des motifs graves.⁶

Quant aux délais de trois jours

Le congé doit intervenir dans les trois jours de la connaissance des faits par la personne compétente pour licencier. Ce délai prend cours au moment où cette personne a la connaissance effective des faits et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de faute grave⁷. Il ne correspond pas nécessairement au moment où cette personne aurait pu ou dû en prendre connaissance⁸ ou au moment où les faits peuvent être prouvés⁹.

Il appartient à l'auteur de la rupture de prouver qu'il a respecté le délai trois jours. Une fois cette preuve rapportée, si le destinataire du congé estime que l'auteur de la rupture a eu connaissance des faits antérieurement, la charge de la preuve lui incombe.

Il est toutefois admis¹⁰ et même recommandé¹¹ d'auditionner le travailleur avant de le

¹ Cass. 27 février 1978, *JTT*, 1979, 43 ; Cass. 24 mars 1980, *Pas.* 80, 900; CT Liège, 24 mars 1986, *chr. dr. soc.*, 1986, 275, CT Liège, (Namur), 13 mars 2003, RG 69 32/01, www.juridat.be

² Cass 8 juin 1977, *Pas* 1977, I, 1032 ;

³ Cass 24 mars 1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; CT Bruxelles, 11 janvier 1978, *JTT*, 1978, 201 ; CT Mons, 19 novembre 2012, *JTT* 2013, 111.

⁴ CT Mons 16 mai 1991, *JTT*, 327 ; CT Liège, 26 juin 2013, section Neufchâteau, RG 2012/ au/ 065

⁵ Cass.28 octobre 1987, *JTT*, 1987, 494 ; Cass 21 mai 1990, *JTT*, 1990, 435

⁶ CT Mons 28 mars 2017, RG 2016/AM /92 ; CT Bruxelles, 3 janvier 2012, RG 2010/AB/842

⁷ Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, 501 ; Cass, 22 octobre 2001, *JT*, 2002, 197 ; Cass. 15.06.2015, S 130095.N, www.juridat.be ; CT Liège, 27 février 2015, *JTT* 2015, 236

⁸ Cass. 28.02.1994, *JTT*, 1994, p.286 ; Cass. 15 juin 2015, *JTT*, 2015, 486.

⁹ CT Liège, 24 avril 1997, *chr dr soc.*, 1998, 79.

¹⁰ Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, p 500 ; CT Liège, 20 septembre 2010, *JLMB*, 2010, p. 1899

¹¹ Pour une partie de la doctrine, voire de la jurisprudence, il s'agirait d'une obligation morale. Voir à ce sujet W. Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social, droit du travail*, 2020-2021, page 2548, n° 4490

licencier pour faute grave pour autant que l'audition soit tenue à bref délai¹². Il ne faut toutefois pas que l'audition constitue un moyen pour l'employeur de contourner le non-respect du délai de trois jours. Si l'audition doit permettre à l'employeur de s'assurer de toutes les circonstances qui entourent le licenciement et d'apprécier le caractère grave de la faute, elle ne dispense toutefois pas l'employeur d'établir le moment auquel il a eu connaissance des faits pour démontrer que cette audition a été réalisée dans un délai raisonnable.

Il en va de même lorsque l'employeur doit procéder à une enquête avant de se décider s'il licencie son travailleur pour faute grave, pour autant que l'enquête apporte des éléments nouveaux¹³.

Quant à la notion de faute grave

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto*.

Le simple fait que des attestations ne répondent pas au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire ne peut entraîner leur nullité¹⁴. De même, un rapport rédigé par un témoin ne peut être rejeté au seul motif qu'il émane d'un membre du personnel de l'employeur, supérieur hiérarchique du travailleur concerné¹⁵.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Comme l'indique l'auteur V Vannes, cette appréciation *in concreto* implique que le juge dépasse l'appréciation abstraite de la faute en allant au-delà de la première impression de la gravité de la faute¹⁶. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction

¹² Ce délai doit être raisonnable mais il n'est pas requis qu'il soit lui-même de 3 jours.

¹³ Compendium social, *op.cit.*, p.2556, n° 4502

¹⁴ Cass. 28 juin 2018, C 170319 ; CT Bruxelles 5 décembre 2018, *JTT*, 2019, 99

¹⁵ CT Mons 9 octobre 1997, *JTT*, 1998, p 18.

¹⁶ V. Vannes, *La rupture du contrat de travail pour motif grave, Evolution, aspects techniques et applications diverses*, Tome 1 , Anthémis, 2019, p.76.

excessive et de tenir compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles¹⁷, le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute¹⁸. En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction¹⁹.

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016²⁰. Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même²¹.

D'une façon générale, le vol est constitutif de faute grave puisqu'il ébranle la nécessaire confiance de l'employeur à l'égard de son travailleur²², peu importe le caractère isolé des faits ou le montant insignifiant de l'objet volé. Si l'intention frauduleuse est établie, il est raisonnable d'admettre que l'employeur estime impossible de poursuivre les relations de travail²³.

6.2.2 Application en l'espèce

Quant au respect du délai de trois jours

Il est reproché à Monsieur J. notamment des faits qui se sont déroulés les 27, 29 juin et 1^{er} juillet 2020. Il n'est pas contesté que Monsieur J. a été entendu le 2 juillet de sorte que le licenciement intervenu le 3 juillet 2020 a été notifié dans le délai de trois jours de la connaissance certaine des faits.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

Remarques sur les vidéos

¹⁷ Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social*, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.

¹⁸ Voy. à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

¹⁹ H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

²⁰ Cass. 6 juin 2016, S150067F, www.juridat.be

²¹ Cfr en ce sens F. Lambinet et S Gilson « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », *BJS*, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez, note sous Cass., 6 juin 2016, *JTT*, 2016, p. 351 et s.

²² P. Delooz et R. Manette, "Le congé pour motif grave", in *Chroniques de droit à l'usage du Palais*, T.2, Le contrat de travail, 1986, Commission Université-Palais, Story-Scientia, p.138 et la jurisprudence citée ;

²³ Cour trav. Liège, 4ème ch., 27 novembre 1996, R.G. n°24.253 ; Cour trav. Liège, 3ème ch., 17 novembre 1997, R.G. n°25.818 ; CT Liège, 3ème ch., 19 juin 2000, R.G. n°28.045 ;

Comme indiqué à l'audience, la cour ne dispose pas de la clé USB (pièce 10 du dossier de l'employeur²⁴). Il a toutefois été précisé que les vidéos ne montrent pas les caisses, ce qui paraît surprenant et ne permettent donc pas de vérifier si Monsieur J. a réellement payé les denrées qu'il a achetées et s'il a mis le ticket dans la boîte.

Dans ses conclusions, Monsieur J. indique, sans être contredit que :

- Les 4 vidéos des 27.06.2020 et 01.07.2020, sont des vidéos prises soit dans la petite « salle à manger », soit dans le shop.
- Deux d'entre elles montrent des images de la table sur laquelle mangent les employés. La caméra est pointée spécifiquement sur la table.
- Les vidéos dans le shop, montrent Monsieur J. venir chercher un café à la machine, et l'autre, en train de préparer un café.

La cour estime que les vidéos ne lui permettront pas d'apprécier la réalité des faits de sorte qu'elle ne sollicitera pas le dépôt de la clé USB.

Par conséquent, le débat sur la légalité de ces images apparaît inopportun.

Quant au vol

La cour considère que les faits tels que décrits dans la lettre de notification des motifs, pour autant qu'ils soient établis, sont constitutifs d'une faute grave dès lors qu'ils rompent définitivement la confiance de l'employeur.

Concernant la preuve de ceux-ci :

- Le 29 juin 2020, s'être servi un café sans le payer et l'avoir payé après interpellation

Monsieur J. conteste le non-paiement et avoir été interpellé à cet égard. L'employeur n'apporte pas la preuve de cette discussion et il est apparu en cours d'instance, qu'un ticket relatif à ce café a bien été établi.

Ce fait n'est pas prouvé.

- Le 1^{er} juillet 2020, s'être servi un café sans payer et sans respecter la procédure

Monsieur J. reconnaît les faits. Il indique qu'il s'agit d'un oubli.

- N'avoir payé aucune consommation les 3, 11, 13, 15 et 17 juin et n'avoir payé que des cafés et kinder les 9 et 16 juin alors qu'il n'amène jamais son casse-croute

²⁴ Sans doute celle-ci a-t-elle été retirée du dossier lorsque le dossier a été scanné.

Non seulement, il est établi que Monsieur J. a payé différents achats les 3, 11, 13 et 15 juin mais ce faisant, l'employeur part du principe que Monsieur J. achetait tous les jours des consommations, sans exception, ce qui est contredit par la déclaration de Monsieur S.²⁵, responsable de la station et d'autres travailleurs²⁶.

La cour relève que les attestations des autres membres du personnel déposées au dossier de l'employeur ont manifestement été rédigées ou dictées par une seule et même personne puisque plusieurs passages sont identiques. En outre, la déclaration de Madame D Margot est contredite par les éléments du dossier et les déclarations de l'employeur.

- Le 27 juin, s'être servi un reste de pita, un panini jambon-fromage et un café sans les payer et ne pas avoir respecté la procédure, aucun ticket ne se trouvant dans la boîte prévue à cet effet

Monsieur J. confirme qu'il a mangé des restes de viande de pita sans les payer. Dans la mesure où ces restes de viande devaient plus que probablement être jetés, on peut difficilement parler de vol, même si c'était peut-être interdit. Le règlement du travail n'indique rien à ce sujet.

Monsieur J. prétend avoir payé en liquide un café et un sandwich jambon -fromage et avoir mis le ticket dans la boîte prévue à cet effet. D'une part, il n'est pas établi que Monsieur J. travaillait en compagnie d'un autre travailleur au moment où il a acheté son sandwich. La procédure ne précise pas ce qu'il faut faire lorsque le travailleur est seul mais il ressort du rapport de non-conformité qu'il est tout de même possible de faire des achats dans ces circonstances. D'autre part, force est de constater que la procédure mise en place par l'employeur pour acheter des marchandises se réduit à une note de 3 lignes, établie le 5 mars 2019, libellée comme suit « *lorsque vous faite des achats dans le shop vous êtes dans l'obligation de faire pointer et payer directement à la caisse par votre collègue et devez signer chacun sur le ticket avant de le déposer dans la boîte à cet effet* ».

Cette procédure ne permet pas d'établir, si ce n'est sur les dires de l'employeur, ce qui se trouve réellement dans la boîte lorsque l'employeur ouvre celle-ci. De ce fait, la procédure constitue une atteinte aux droits de la défense puisqu'il n'est plus possible pour le travailleur de prouver ce qui s'y trouvait, d'autant qu'il s'est départi de son ticket de caisse. La SRL soutient qu'il existe deux tickets. Non seulement la plupart des caisses ne génèrent plus 2 tickets mais en outre il ressort de la pièce 9 du dossier

²⁵ Ce témoin précise que Monsieur J apportait rarement un casse-croute et mangeait la plupart du temps avec des marchandises de la station-service et quasiment tous les jours il buvait un café de la station (pièce 12 dossier de l'employeur)

²⁶ pièce 8 du dossier de Monsieur J

de l'employeur que ce sont effectivement les tickets « client » qui y sont déposés. Par ailleurs, la cour ignore à quelle fréquence cette boîte est relevée et à l'égard de quelles personnes son contenu est accessible ou encore si elle est sécurisée. Un système d'inscription dans un cahier serait plus opportun dès lors qu'il permettrait de conserver une trace contradictoire de la déclaration d'achat.

Monsieur J. a toutefois signé le rapport de non-conformité et payé 3 cafés et un sandwich. L'employeur déduit de cette signature et du paiement qu'il en reconnaît les faits.

La cour relève que Monsieur J. a apposé sa signature en bas des deux pages du rapport mais qu'à aucun endroit, Monsieur J. ne reconnaît les faits. Cette signature peut valoir uniquement comme accusé de réception. Monsieur J. précise que ce rapport lui a d'abord été soumis pour signature par le responsable de la station et puisqu'il ne voulait pas le signer, les gérants se sont rendus sur place.

Il prétend que sur base des pressions des gérants, il a finalement fini par le signer mais prétend qu'en aucun cas, il n'a été fait état d'un licenciement pour faute grave. Selon lui, la mention de faute grave a été rajoutée après. Ce rapport ne mentionne rien sous la rubrique « actions immédiates » et dispose « *action corrective : doit payer comme convenu dans les procédures de la station et se faire encaisser par son ou sa collègue et mettre le ticket dans la boîte du personnel ou faire son ticket au cas où il est seul et le mettre dans la boîte* ».

Même s'il peut paraître étonnant de payer des achats que l'on n'aurait pas fait, présenté tel quel, Monsieur J. a pu croire qu'en payant les consommations, il mettait fin au différent et que ce paiement n'entraînerait pas d'autres sanctions. En tout état de cause, ce paiement ne constitue pas une reconnaissance des faits qui ont été contestés dès la première intervention de l'organisation syndicale.

La cour ignore la raison pour laquelle Monsieur J. a finalement payé un sandwich aux scampis et non un sandwich jambon-fromage²⁷. Il n'est pas précisé s'il avait payé un tel sandwich ce jour-là.

Dès lors qu'il subsiste un doute, celui-ci doit profiter à Monsieur J.

- Concernant le non-respect de la procédure

Il est plus que probable que certains tickets de Monsieur J. manquaient dans la boîte puisqu'à supposer que la gérante en ait volontairement soustrait, elle n'aurait certainement pas retiré les tickets relatifs à des paiements effectués par carte bancaire.

²⁷ Apparemment, ce dernier était reconnaissable sur la vidéo

Il ressort également de la déclaration du responsable de la station que Monsieur J. ne payait pas immédiatement ses achats. En effet, celui-ci déclare : *« il arrivait que je doive lui rappeler de payer ses consommations du jour car il ne le faisait pas toujours. Je ne sais pas après la fin de ma journée quand je quittais le shop s'il payait bien après mon départ »*.

Le fait de ne pas avoir respecté la procédure est constitutif d'un manquement mais il ne s'agit pas d'une faute grave telle qu'entendue par l'article 35 de la loi sur le contrat de travail, dès lors que le travailleur devait remettre son ticket « client » et que le défaut de procédure semble avoir été toléré par le responsable de la station. Ce comportement est constitutif d'une faute qui aurait pu justifier un avertissement écrit ou un rapport de non-conformité avec un rappel de la procédure.

Par conséquent, les seuls achats non payés sont un café et un reste de pita. Le fait d'oublier de payer un café de façon isolée alors que l'on est au travail ne démontre pas une intention frauduleuse.

C'est à raison que, bien que pour d'autres motifs, le tribunal a considéré que la faute grave n'était pas établie.

L'indemnité de rupture est due et son montant n'est pas contesté. Le jugement doit être confirmé concernant la condamnation de l'indemnité de rupture et la prime de fin d'année.

6.2.3 le licenciement manifestement déraisonnable

6.2.3.1 *En droit*

La convention collective de travail n°109 du 12.02.2014 concernant la motivation du licenciement entrée en vigueur le 01.04.2014 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

L'article 8 de la CCT 109 dispose :

« 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. »

Le licenciement manifestement déraisonnable suppose donc deux conditions cumulatives :

- un motif sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;

- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

Cette seconde condition doit être entendue au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation dans son arrêt du 22 novembre 2010²⁸ sur le licenciement abusif visé par l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978 en ce sens que même si le licenciement est lié à la conduite ou à l'aptitude, les motifs doivent pour autant être légitimes.

Le commentaire du texte de la CCT précise :

« 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. »

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur (un des trois motifs précités), sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.²⁹

Comme le rappelle notre cour autrement composée dans un arrêt du 12 février 2020³⁰ :

« 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

²⁸ Cass. 22 novembre 2010, S090092N, publié sur www.juridat.be

²⁹ CT Liège, 15 janvier 2019, RG 2018/AL/186.

³⁰ CT Liège 12 février 2020, RG 2018 /AL/781, www.juportal.be

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. »

(...)

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme manifestement déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et prudent.

(...)

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement .Le motif suppose toutefois de justifier de nécessités qui portent sur l'intérêt de fonctionnement de l'entreprise qui ne se confond pas avec une logique d'intérêts purement financiers du groupe international dont l'employeur fait partie ».

Quant à la preuve des motifs, l'article 10 de la CCT détermine la répartition de la charge de la preuve :

« 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. »*

Le rapport au Roi de la CCT 109 précise à ce sujet :

« En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Par ailleurs, 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 des dispositions concernées de la présente convention collective de travail ».

L'article 10 de la Convention est moins clair qu'il n'y paraît puisqu'en l'espèce, si l'on considère que l'employeur a communiqué les motifs, il ne lui appartiendrait plus de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. Il est évident toutefois que dans la mesure où ces motifs sont contestés par le travailleur, l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement. En effet, la cour partage l'avis de plusieurs auteurs selon lesquels on verrait mal que l'employeur puisse échapper à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier³¹. Toutefois une fois établis, ces motifs peuvent être présumés manifestement raisonnables.

Si le travailleur estime le licenciement manifestement déraisonnable, il lui appartiendra de prouver ce caractère déraisonnable.

La sanction visée à l'article 9 de la CCT consiste en une indemnité qui correspond à une fourchette allant de 3 semaines de rémunération à 17 semaines de rémunération en fonction de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Le nombre de semaines de la sanction relève du pouvoir d'appréciation du juge.

D'une façon générale, les motifs déshonorants, l'intention de nuire, le licenciement en représailles d'une revendication légitime, voire l'absence de motifs justifie une indemnité élevée.

Quant au cumul de cette indemnité avec une indemnité pour licenciement abusif, la CCT 109 laisse clairement le choix aux travailleur puisque l'article 9 § 3 dispose :

³¹ Cfr - L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.236 citant S. Gérard , AV Michaux et E Crabeels, « La CCT n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et- déjà- de nombreuses questions, chr. dr. soc. 2014, liv 3, p.140.

- S. Gilson, « Licenciement abusif et / ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, Anthémis, Limal, 2015, p.124.

« L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Le commentaire de l'article ne permet aucun doute puisqu'il indique :

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

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil. »

Si le travailleur veut réclamer une indemnité pour licenciement abusif, il doit apporter la preuve d'une autre cause et un dommage différent.

6.2.3.2 Application en l'espèce

Monsieur J. reconnaît avoir oublié de payer un café.

Manifestement il ne payait pas toujours directement ses achats et il est plus que probable que ses tickets n'étaient pas toujours mis dans la caisse prévue à cet effet, ce qui rend difficile le contrôle d'achat de marchandises. Le responsable de la station prétend qu'il lui a fait plusieurs fois la remarque.

Par ailleurs, l'absence de tickets a pu tromper l'employeur quant à l'absence de paiement d'achat certaines journées de juin.

En tout état de cause, le non-respect répété de la procédure, notamment le fait de ne pas payer directement ce qu'il achetait, constitue un manquement qui peut ébranler la confiance de l'employeur. En outre, le paiement des 3 cafés, le 2 juillet 2020, a pu légitimement renforcer la conviction de l'employeur que ce n'était pas la première fois.

Par conséquent, le comportement de Monsieur J., ayant abouti au non-paiement à tout le moins d'un café, voire de plusieurs, justifie le licenciement.

Il n'est pas rapporté qu'un employeur normalement prudent ne l'aurait pas licencié. C'est donc à raison que le tribunal a estimé que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

6.2.4 Abus de droit

6.2.4.1 *Les principes*

Il est admis que l'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit, notamment dans les hypothèses suivantes³² :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire ;
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable ;
- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciance et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité ;
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi ;
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré ;
- lorsqu'il est détourné de sa finalité.

L'acte juridique que constitue la rupture doit être concrètement abusif (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).³³

Pour pouvoir prétendre à des dommages et intérêts, la victime de l'abus de droit doit justifier un dommage et le lien de causalité de celui-ci avec la faute commise.

6.2.4.2 *Application en l'espèce*

Monsieur J. prétend que le licenciement intervient dans un contexte de représailles suite à son refus de travailler dans une autre station-service. Il estime que le fait de ne pas avoir reçu d'avertissement en est une preuve.

Ce fait est pure supputation. Monsieur J. reconnaît tout de même ne pas avoir payé un café et il ressort de ce qui a été développé ci-dessus qu'il ne payait pas toujours immédiatement ses achats. L'absence de ticket a pu tromper l'employeur quant à un éventuel non-paiement de denrées alimentaires sans que l'on puisse en déduire que le comportement de l'employeur est abusif. Comme l'indique le tribunal, le dépôt d'une plainte pour vol n'est pas abusif.

Monsieur J. ne démontre pas un abus de droit dans le chef de l'employeur et le jugement doit être confirmé.

³² « *Le Licenciement abusif* » Etudes pratiques de Droit Social, Charles-Eric CLESSE, Kluwer 2005, p. 106-107.

³³ CT Liège, 12 septembre 2018 , RG 2017/au/64 citant C. T. Mons, 3ème ch., 10/09/1992, RG n° 8317 et 21/04/1994, J.L.M.B., 1994, p.1409 et M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 395 et suivantes.

6.2.5 Retenue de 19 euros

La SRL a retenu la somme de 19 euros sur le dernier salaire au motif que Monsieur J. n'a pas restitué le pull.

Il appartient à l'employeur de justifier cette retenue au regard de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération faisant référence à l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative à la responsabilité du travailleur.

Le dossier ne comprend aucun accusé de réception des vêtements mis à la disposition de l'employeur ni de restitution. Il n'est pas contesté que Monsieur J. a remis chemises et polard.

Monsieur J. prétend qu'il n'a jamais conservé le pull parce qu'il n'était pas à sa taille. En l'absence d'accusé de réception, sa version peut difficilement être remise en cause.

En tout état de cause, l'employeur n'apporte pas la preuve d'une faute dans le chef de Monsieur J. pouvant justifier la retenue.

Le jugement doit être confirmé.

6.3 Dépens

Chacune des parties ayant succombé, les dépens seront compensés.

Chacune des parties prendra à sa charge la contribution au fonds d'aide juridique de 2^e ligne. Le jugement sera réformé sur ce point, la SRL ayant pris en charge la contribution d'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et 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 principal recevable et non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et non fondé ;

Confirme le jugement dont appel (sous réserves des motifs quant à l'absence de faute grave), à l'exception de la condamnation de la contribution destinée au Fonds d'aide juridique de 2^e ligne de première instance qui reste à charge de Monsieur J.

Compense dépens d'appel des parties.

Délaisse à la SRL la contribution d'appel destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^e ligne (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président,
Gérard PIRON, conseiller social au titre d'employeur,
Michèle BESONHE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Stéphane HACKIN, greffier

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8-B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **24 mai 2023**

par Madame Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur Stéphane HACKIN, greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier

Le Président