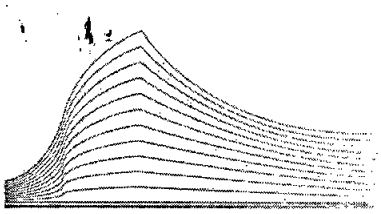

N° d'ordre

Numéro du répertoire
2016 /
Date du prononcé
08 juin 2016
Numéro du rôle
2015/AL/447
En cause de :
S.A. DELDIME-THONET **C/** **Mr W.**

Expédition

Délivrée à Pour la partie   le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Troisième chambre

Arrêt

*__CONTRAT DE TRAVAIL__ – LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – PRÉCISION DE LA NOTIFICATION DU MOTIF GRAVE – PREUVE DU MOTIF GRAVE – LICENCIEMENT ABUSIF DE L'OUVRIER ENGAGÉ À DURÉE INDÉTERMINÉE – PRIME DE FIN D'ANNÉE – JOUR FÉRIÉ – VÊTEMENTS DE TRAVAIL

EN CAUSE :

LA S.A. DELDIME-THONET, dont le siège social est établi à 4280 HANNUT, rue de l'Europe, 10, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0444.695.213,

partie appelante au principal, intimée sur incident,
comparaissant par Maître Damien FRERE loco Maître Jean-Luc WENRIC, avocat à 4000 LIEGE, Boulevard Jules de Laminne, 1,

CONTRE :

Mr W., domicilié à

partie intimée au principal, appelante sur incident,
comparaissant par Maître Stéphane ROBIDA loco Maître François BODEN avocat à 4020 LIEGE, quai Marcellis, 13,

°
° °

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 11 mai 2016, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 10 juin 2015 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 7ème chambre (R.G. 13/890/A) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction;

- la requête de l'appelante, déposée le 15 juillet 2015 au greffe de la Cour de céans et notifiée le 16 juillet 2015 à l'intimé et à son conseil en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire;

- l'ordonnance du 25 septembre 2015, rendue en application de l'article 747, § 1 du Code judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 11 mai 2016;

- les conclusions de la partie intimée déposées au greffe le 04 novembre 2015, les conclusions additionnelles déposées au greffe le 18 février 2016 ;

- les conclusions de la partie appelante déposées au greffe le 14 janvier 2016, les conclusions reçues au greffe le 14 mars 2016 et celles reçues au greffe (par fax) le 14 mars 2016 ;

- les dossiers des parties déposés à l'audience du 11 mai 2016 ;

Entendu à l'audience du 11 mai 2016 les conseils des parties en leurs dires et moyens;

°
° °

I.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement frappé d'appel prononcé le 10/06/2015 ait fait l'objet d'une signification.

La requête d'appel est entrée au greffe de la Cour le 15/07/2015.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

II.- LES FAITS

Monsieur W. a été engagé par la S.A. à partir du 08/02/2010 dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée en qualité de porteur dans une entreprise de pompes funèbres.

Le 22/10/2012 la S.A. a adressé à Monsieur W. le courrier recommandé suivant :

« Par la présente nous vous signifions la rupture de votre contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave.
Le vendredi 19/10/2012 vous avez tenu des propos verbaux insultants, humiliants et menaçants envers votre collègue, Madame Nathalie W.
Ces faits ont eu lieu sur votre lieu de travail pendant vos prestations en ma présence et celle de Monsieur Paul J., votre collègue.
Nous vous avions signifié par pli recommandé la semaine précédente un avertissement pour des faits similaires dans les mêmes circonstances cette fois envers votre soeur et collègue, Madame Josée W.
Dans de telles circonstances, nous mettons un terme immédiat à votre contrat pour faute grave.
Nous vous demandons de restituer sur le champ le gsm de la société encore en votre possession ainsi que les clefs de l'établissement également en votre possession ».

Par requête déposée le 06/09/2013 Monsieur W. sollicite condamnation de la S.A. à lui payer :

- à titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme de 6.854,92 € ;

- à titre d'indemnité pour licenciement abusif la somme de 13.709,84 € ;

- à titre de rémunération du jour férié du 01/11/2012 la somme de 100,95 € ;

- à titre de prime de fin d'année 2012 la somme de 1.756,19 € ;

- à titre d'éco-chèques non reçu la somme de 250 € ;

- à titre d'indemnités pour non fourniture des vêtements de travail pour les années 2010, 2011 et 2012 la somme de 1.068,78 € ;

- à titre d'indemnités pour l'entretien des vêtements de travail pour les années 2010, 2011 et 2012 la somme de 1.068,78 € ;

Ainsi que la délivrance des documents sociaux.

III.- LE JUGEMENT DONT APPEL

Le premier juge dit la demande recevable et partiellement fondée ; il condamne la S.A. à payer à Monsieur W. la somme de 6.854,92 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, la somme de 100,95 € à titre de rémunération du Jour férié du 01/11/2012, la somme de 1.756,19 € à titre de prime de fin d'année 2012 et la somme de 250 € représentant la valeur des éco-chèques non reçus ; il condamne la S.A. à délivrer les document sociaux ; il déboute Monsieur W. pour le surplus.

Le premier juge considère que la lettre de rupture n'identifie pas des faits précis.

Le premier juge estime que la preuve des faits n'est pas rapportée, non plus que la preuve de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail.

Le premier juge considère que les motifs de licenciement ne sont pas manifestement déraisonnables et sont liés au comportement de Monsieur W. de sorte que le licenciement n'est pas abusif.

Le premier juge retient que la rémunération du jour férié est due en l'absence de motif grave, de même que la prime de fin d'année ; les éco-chèques sont également dus.

Le premier juge considère que conformément aux dispositions de la CCT du 21/10/2011 et du 17/12/2013 l'indemnité vêtements de travail n'est pas due dès lors que la fourniture et l'entretien sont assurés par le travailleur.

V.- MOYENS ET DEMANDES DES PARTIES

La S.A. fait valoir que les faits notifiés à titre de motif grave sont suffisamment précis.

La S.A. fait valoir que les attestations produites établissent la matérialité des faits invoqués à titre de motif grave, étant un comportement de Monsieur W. qui empêche de façon immédiate et définitive la poursuite de la relation de travail.

La S.A. fait valoir que le licenciement ne peut être qualifié d'abusif puisqu'il est fondé sur le comportement de Monsieur W.

La S .A. fait valoir que ni la prime de fin d'année, ni la rémunération du jour férié ne sont dus dès lors que Monsieur W. a été licencié pour motif grave.

La S.A. fait valoir que Monsieur W. ne justifie pas du montant réclamé pour fourniture et entretient des vêtements de travail.

La S.A. expose que les éco-chèques ont été remis à Monsieur W.

Monsieur W. introduit un appel incident par ses conclusions déposées le 04/11/2015 et sollicite la condamnation de la S.A. à lui payer l'indemnité pour licenciement abusif ainsi que les indemnités pour défaut de fourniture et d'entretien des vêtements de travail.

Monsieur W. fait valoir que les faits exposés dans la lettre de notification du motif grave ne répondent pas à l'exigence de précision suffisante.

Monsieur W. fait valoir que le motif grave invoqué n'est pas prouvé : les attestations produites ne peuvent faire preuve car elles ont été rédigées par l'employeur lui-même.

Monsieur W. fait valoir qu'il a poursuivi sa journée de travail le 19/10 et que des tâches lui avaient été assignées pour le 22/10, de sorte que les faits invoqués à titre de motif grave ne rendaient pas immédiatement impossible la poursuite de la relation de travail.

Monsieur W. fait valoir que son licenciement doit être qualifié d'abusif dès lors que l'employeur ne rapporte pas la preuve des faits qu'il invoque comme motif du licenciement.

Monsieur W. sollicite l'octroi de l'équivalent des éco-chèques et de la rémunération du jour férié ainsi que de la prime de fin d'année proratisée.

Monsieur W. sollicite l'octroi des indemnités pour fourniture et entretien des vêtements de travail conformément aux dispositions de la CCT du 21/10/2011.

V.- DISCUSSION

5.1. L'article 35 de la loi du 03/07/1978 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. »

Conformément à la disposition de l'article 35 seuls les faits notifiés dans l'une des formes et le délai prévus par la loi peuvent être retenus comme constitutifs du motif grave.

Il incombe à la partie qui rompt le contrat de rapporter la preuve du respect des délais visés à l'article 35 alinéa 3 et 35 alinéa 4, le juge devant examiner le moyen, dans le respect des droits de la défense, même si celui-ci n'a pas été soulevé par les parties comme l'enseigne la Cour de Cassation[1]

---

[1] Cass. 22/05/2000, JLMB 2000 p. 1412

« Attendu qu'aux termes de l'article 35, alinéas 3 et 4, de la même loi, 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 et 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 ;

Que cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur, donc du demandeur ;

Attendu que, partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'était abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps ; »

En ce qui concerne la notification des faits invoqués au titre de motif grave, il convient de rappeler que :

« Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui. »

(Cass. 24/03/1980, Pas. 1980, I p. 900)

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver la matérialité des faits qu'elle invoque, la partie contre qui ces faits sont invoqués pouvant se borner à contester ceux-ci.

Enfin, en regard des faits notifiés et prouvés, il appartient au juge d'apprécier si ceux-ci sont constitutifs de motif grave au sens de l'article 35 alinéa 2.

5.2. Le motif grave invoqué et notifié est relatif à des faits qui se seraient déroulés le vendredi 19/10/2012 ; la rupture du contrat de travail et la notification du motif grave ont été opérés ensemble par le courrier recommandé adressé à Monsieur W. le lundi 22/10/2012, de sorte que les délais déterminés à l'article 35 de la loi du 03/07/1978 ont été respecté.

La lettre recommandée du 22/10/2012 mentionne comme constituant le motif grave invoqué des : « *propos verbaux insultants, humiliants et menaçants* » tenus par Monsieur W. sur le lieu de travail et pendant celui-ci envers une collègue, la dame W. en présence de deux personnes travaillant dans l'entreprise, référant en outre à des faits similaires intervenus la semaine précédente concernant une autre collègue de travail.

Comme l'a retenu le premier juge, la Cour considère que les termes utilisés dans le courrier recommandé de notification du motif grave, ne répondent pas à l'exigence de précision nécessaire non seulement afin que le destinataire de la lettre de notification du motif grave puisse identifier les faits qui lui sont reprochés, mais en outre afin que le juge puisse apprécier la gravité du motif invoqué et vérifier l'adéquation des faits notifiés et de ceux qui seront établis devant lui.

S'il est possible pour Monsieur W. qui ne nie pas avoir eu plus d'un mois auparavant un échange de propos assez vifs avec sa sœur travaillant également dans l'entreprise et avoir le 19/10/2012 eu une discussion également assez vive avec sa collègue Madame W., épouse de l'administrateur-délégué, d'identifier à la lecture de la lettre de notification les faits précis dont il s'agit, cette lettre de notification ne permet par contre pas à la Cour d'apprécier la gravité du motif invoqué, non plus qu'à vérifier si les faits notifiés sont biens ceux qui seraient établis devant elle.

La généralité des termes utilisés, « *propos verbaux insultants, humiliants et menaçants* » dont on ne sait pas en quoi ils peuvent consister exactement, ne permet pas d'apprécier la gravité intrinsèque de la faute reprochée, de même que son caractère rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

Au plan de la preuve des faits, la S.A. produit trois attestations, non conformes aux dispositions de l'article 61/2 du Code judiciaire que Monsieur W. estime non probantes.

Le juge apprécie souverainement le caractère probant des attestations produites par une partie, de même qu'il apprécie souverainement le caractère probant des attestations rédigées conformément aux dispositions des articles 961/1 et 961/2 du Code Judiciaire ou des déclarations recueillies des témoins entendus dans le cadre de l'enquête ; la différence entre les premières et les secondes tient à la fiabilité qui peut leur être accordée, fiabilité plus grande lorsque l'engagement de n'exprimer que la vérité est formulé et s'accompagne de la crainte d'une possible sanction pénale en cas de déclaration mensongère.

Les attestations non conformes aux dispositions des articles 961/1 et 961/2 du Code Judiciaire sont considérées par le juge avec une circonspection particulière, en fonction des circonstances qui accompagnent la rédaction de ces attestations.

En l'espèce les 3 attestations produites sont dactylographiées à l'identique et répètent pratiquement mot pour mot un même contenu ; deux d'entre elles sont émises le 19/10/2012, soit avant le licenciement et sont signées par l'administrateur délégué de la S.A. et son épouse la dame W. travaillant dans l'entreprise, soit des personnes ayant un intérêt personnel à la solution du litige.

La troisième est signée par un sieur Paul J. mais est datée du 20/01/2015, soit plus de deux ans et demi après les faits ; elle présente la curieuse caractéristique d'être incomplète, l'une des phrase se terminant par « et.... ».

La Cour estime que ces attestations ne peuvent être retenues pour faire preuve, dès lors qu'il est impossible en dehors d'un examen contradictoire, d'en apprécier l'origine, l'objectivité et la sincérité.

Outre ces attestations, la S.A. formule une offre de preuve par voie d'enquête dans les termes suivants :

« Ordonner l'audition en qualité de témoin de Monsieur Alain D., de Madame Nathalie W. et de Monsieur Paul J. quant aux faits qui se sont produits le 12 septembre 2012 et quant aux faits qui se sont produits le vendredi 19 octobre 2012. »

L'article 915 du Code Judiciaire permet au juge d'autoriser la tenue d'une enquête lorsqu'une partie offre de rapporter la preuve d'un fait précis et pertinent, or l'offre de

preuve formulée par la S.A. ne porte pas sur un fait précis, la formule « les faits qui se sont produits » n'ayant rien de précis et n'identifiant aucun fait ce qui empêche aussi d'en apprécier le caractère pertinent.

Non seulement la S.A. n'a pas, dans sa lettre de notification du motif grave, formulé de façon précise les faits qu'elle entend reprocher à faute à Monsieur W., mais en outre ne rapporte pas la preuve des faits qu'elle invoque à présent, de sorte qu'il ne peut être retenu qu'un motif grave de licenciement s'attache au licenciement de Monsieur W.

La S.A. qui a rompu le contrat de travail en l'absence d'un motif grave retenu par la Cour, est redevable de l'indemnité compensatoire de préavis, correctement chiffrée au montant de 6.854,92 €, montant non contesté en tant que tel.

5.3. L'article 63 de la loi du 03/07/1978 dispose :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite
de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.
« En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur. »

L'article 63 de la loi du 03/07/1978 répute abusif le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ; il impose à l'employeur en cas de contestation la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqué.

L'employeur à qui une indemnité pour licenciement abusif est réclamée par un ouvrier engagé à durée indéterminée et qui invoque comme motif du licenciement la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier doit apporter une double preuve :

- d'une part la preuve du ou des faits qu'il invoque comme motif du licenciement et qui caractérisent soit la conduite, soit l'aptitude de l'ouvrier ;

- d'autre part la preuve du lien existant entre ce ou ces motifs de licenciement et celui-ci ;

Le juge saisi d'une demande d'indemnité pour licenciement abusif fondée sur l'article 63 de la loi du 03/07/1978 doit vérifier si le ou les motifs du licenciement sont prouvés, s'ils relèvent de la conduite ou de l'aptitude de l'ouvrier et ensuite si les motifs prouvés ont un lien avec le licenciement.

La conduite du travailleur à laquelle fait référence l'article 63 précité n'est pas définie par le texte légal et n'est pas non plus qualifiée par le texte légal.

Selon l'enseignement qui se dégage d'un ensemble d'arrêts prononcés par la Cour de Cassation, enseignement que la Cour de céans adopte, le comportement dont il est question à l'article 63 de la loi du 03/07/1978 n'implique pas nécessairement l'existence d'une faute dans le chef du travailleur, ni même que ce comportement puisse être qualifié de critiquable, mais à tout le moins que ce comportement puisse raisonnablement justifier le licenciement intervenu.[2]

Le juge doit également s'assurer qu'il est prouvé que le ou les motifs ainsi invoqués ayant un caractère légitime ont un lien avec le licenciement ; comme l'a récemment encore arrêté la Cour de Cassation, le juge peut retenir le caractère abusif du licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, s'il considère que le motif invoqué et dont la matérialité est établie, n'a en fait aucun lien avec le licenciement (en ce sens Cass. 26/06/2006, 3ème Ch., S050023F).

Le licenciement de Monsieur W. est lié selon la S.A. au comportement de celui-ci identifié dans les courriers recommandés des 11/10/2012 et 22/10/2012 comme étant des propos qualifiés d'injurieux ou humiliants et menaçant adressés à deux collègues féminines.

Monsieur W. qui nie le caractère injurieux, humiliant ou menaçant de ses propos, admet toutefois avoir eu, le 12/09/2012 et le 19/10/2012 une discussion assez vive avec les deux collègues en question.

Le fait de se disputer ainsi avec deux collègues féminines, à un mois d'intervalle, constitue à l'estime de la Cour, dans les circonstances de l'espèce dans cette petite entreprise de pompe funèbres, un motif non déraisonnable de licenciement lié à celui-ci qui ne peut dès lors être qualifié d'abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03/07/1978.

5.4. Dès lors que le licenciement de Monsieur W. est intervenu sans qu'un motif grave puisse être retenu, la S.A. est redevable de la rémunération du jour férié survenant dans les 30 jours du licenciement, le 01/11/2012, soit 100,95 € ainsi que de la prime de fin d'année 2012 proratisée, soit 1.756,19 €, montants non contestés en tant que tels.

La S.A. qui a l'obligation de délivrer des éco-chèques, conformément aux dispositions de la CCT du 16/11/2008, établit bien par les pièces qu'elle produit, avoir commandé et obtenu ces éco-chèques, mais non pas les avoir remis ou adressés à Monsieur W. de sorte qu'elle est redevable de la somme de 250 € correspondant à la valeur de ces éco-chèques.

---

[2] Cass. 22/01/1996 J.T.T. 1996, p.236, voir également Cass. 17/02/1992, Pas 1992, I, 535 et Cass. 08/12/1986, Pas. 1987, I, 428 ; Cass. 27/09/2010 S.09.0088.F/1 ; Cass. 22/11/2010 R.G. S.09.0092.N/1

5.5. L'article 6 de l'A.R. du 06/07/2004 dispose :

L'employeur assure ou fait assurer, à ses frais, le nettoyage des vêtements de travail au moyen de produits les moins allergisants possible, de même que la réparation et l'entretien en état normal d'usage, ainsi que leur renouvellement en temps utile.
Il est interdit de permettre au travailleur d'assurer lui-même la fourniture, le nettoyage, la réparation et l'entretien de son vêtement de travail ou de veiller lui-même à son renouvellement, même contre le paiement d'une prime ou d'une indemnité, sauf si ceci est autorisé dans une convention collective de travail rendue obligatoire qui ne peut être conclue que s'il ressort des résultats de l'analyse des risques visée à l'article 8 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 précité, que le vêtement de travail ne comporte pas de risque pour la santé du travailleur et de son entourage.

L'article 24 de la CCT du 21/10/2011 dispose :

L'employeur est tenu de fournir le vêtement approprié au personnel participant aux cérémonies.
L'employeur en assure également l'entretien.

Monsieur W. exerçant la fonction de porteur rentre dans la catégorie du personnel participant aux cérémonies, de sorte que la S.A. avait l'obligation de fournir à Monsieur W. le vêtement de travail approprié ainsi que l'obligation d'en assurer l'entretien.

A défaut d'établir qu'elle a rempli ces obligations, la S.A. doit défrayer Monsieur W. du coût de la fourniture et de l'entretien de ces vêtements de travail.

Monsieur W. chiffre ce défraiement à 1.068,78 € pour la fourniture et à 1.068,78 € pour l'entretien, pendant la durée de son contrat de travail du 08/02/2010 au 22/10/2012 ; il détermine ces montants en multipliant pour chaque année le nombre de jours de travail par 1,41 € sans préciser d'où vient ce dernier montant, la CCT ne prévoyant aucun défraiement chiffré dans le cas où l'employeur n'exécute pas son obligation de fournir et d'entretenir les vêtements de travail.

Il existe bien dans d'autres secteurs d'activité des CCT qui prévoient un montant forfaitaire, soit par jour, soit par mois d'activité, afin d'indemniser le travailleur dans le cas où l'employeur n'exécute pas son obligation de fourniture et d'entretien des vêtements de travail, par exemple dans le secteur HORECA, mais il ne s'avère pas adéquat, à l'estime de la Cour, de faire application de ces montants forfaitaires par analogie, en raison de différences objectives d'activités et partant de vêtements de travail déterminés.

La Cour retiendra en conséquence un montant de 1.000 €, *ex aequo et bono*, indemnisant Monsieur W. du dommage subi du fait de la non fourniture par la S.A. des vêtements de travail approprié et un même montant du fait du non entretien de ces vêtements de travail.

5.6. La S.A., seule partie succombante, sera condamnée à l'intégralité des dépens conformément à l'article 1017 du Code Judiciaire.

DECISION DE LA COUR

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

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Déclare l'appel principal recevable,

Le dit non fondé.

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il condamne la S.A. à payer à Monsieur W. :

- La somme de 6.854,92 € bruts à titre d'indemnité de rupture du contrat de travail ;

- La somme de 100,55 € bruts pour le jour férié du 1er novembre 2012 ;

- La somme de 1.756,19 € pour prime de fin d'année 2012 ;

- La somme de 250 € nette pour les éco chèques de 2012 ;

montants à majorer des intérêts de retard à dater du 22/10/2012 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet payement et sous déduction des retenues sociales et fiscales applicables.

Confirme également le jugement dont appel en ce qu'il condamne la S.A à délivrer à Monsieur W. un formulaire C4 rectificatif, les documents sociaux de sortie et les attestations de travail rectifiées.

Dit l'appel incident recevable et en partie fondé.

Condamne la S.A. à payer à Monsieur W. à titre d'indemnité pour défaut de fourniture des vêtements de travail la somme de 1.000 € et à titre d'indemnité pour défaut d'entretien des vêtements de travail la somme de 1.000 €, montants majorés des intérêts judiciaires.

Déboute Monsieur W. pour le surplus de sa demande.

Condamne la S.A. aux dépens liquidés pour Monsieur W. à 2.200 € en instance et à 2.200 € en appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Albert HAVENITH, Président,
M. Michel POTTIER, Conseiller social au titre d'employeur
M. Joachim SCHNEIDER, Conseiller social au titre d'ouvrier

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal, assistés de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le greffier les Conseillers sociaux Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 3ème Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le HUIT JUIN DEUX MILLE SEIZE, par le Président,
assisté de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le Greffier Le Président