

N° d'ordre

Numéro du répertoire 2021 / 78
R.G. Trib. Trav. 18/868/A
Date du prononcé 13 janvier 2021
Numéro du rôle 2020/AL/194
En cause de : GOESSENS ENERGIE SA C/ L

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 C

Arrêt

Contradictoire
Définitif

(+) contrat de travail ouvrier – licenciement moyennant préavis –
courrier non signé – effets
Loi sur le contrat de travail du 03.07.1978, articles 37, 39

COVER 01-00001915751-0001-0013-01-01-1



EN CAUSE :

La SA GOESSENS ENERGIE, dont le siège social est établi à 4650 HERVE, avenue du Parc, Chaineux, 25, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0414.892.358, partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « la SA G. » ou « l'employeur »,
ayant pour conseil Maître Philippe ZEVENNE, avocat à 4000 LIEGE, Saint-Remy 5 et ayant comparu par Maître Christelle GRODENT,

CONTRE :

Monsieur **L**

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « Monsieur L. » ou le travailleur,
ayant pour conseil Maître Stéphane ROBIDA, avocat à 4100 BONCELLES, route du Condroz 61-63, et ayant comparu par Maître Lucie REYNKENS FLEBUS.

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 9 décembre 2020 et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 15 janvier 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1^{re} Chambre (R.G. 18/868/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 31 mars 2020 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 14 avril 2020 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 mai 2020 ;
- l'ordonnance rendue le 27 mai 2020 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 9 décembre 2020 ;



- les conclusions principales d'appel de la SA G., remises au greffe de la cour le 16 octobre 2020 ; son dossier de pièces, remis le 4 décembre 2020 ;
- les conclusions de synthèse d'appel et le dossier de pièces de la partie intimée ; remis au greffe de la cour le 12 novembre 2020.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 9 décembre 2020 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES DEMANDES ORIGINAIRES – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

I.1. Les demandes originales

I.1.1°- La demande principale

La demande originaire a été introduite par requête du 19.12.2018

Sur base du dispositif de ses dernières conclusions prises devant le tribunal, Monsieur L. postule la condamnation de son employeur au paiement :

- d'une somme de 9 396 EUR bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31.07.2018 à titre d'indemnité de rupture ;
- d'une somme provisionnelle de 1 EUR à titre de simple et double pécules de vacances, pécule de sortie, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31.07.2018.

Les dépens sont liquidés à la somme de 1 320 EUR étant l'indemnité de procédure et à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 20 EUR (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19.03.2017).

I.1.2°- La demande reconventionnelle

Par voie de conclusions du 26.03.2019, l'employeur a introduit une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de Monsieur L. au paiement d'une somme provisionnelle de 4 404,40 EUR bruts à titre d'indemnité de rupture correspondant à 7 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31.07.2018.

L'employeur conclut au non fondement de la demande principale.

Les dépens sont liquidés à la somme de 1 320 EUR étant l'indemnité de procédure.



I.2. Le jugement dont appel

Par jugement du 15.01.2020, le tribunal a dit :

- 1/ la demande principale recevable et partiellement fondée. Il a condamné l'employeur à payer à Monsieur L. la somme de 9 396 EUR augmentée des intérêts au taux légal depuis le 31.07.2018, et sous déduction des retenues sociales et fiscales.
Il a débouté Monsieur L. du surplus de ses prétentions.
- 2/ la demande reconventionnelle recevable mais non fondée.
Il a condamné l'employeur aux dépens (1 320 EUR + 20 EUR de contribution au fonds d'aide juridique).

I.3. Les demandes en appel

I.3.1° - La partie appelante, l'employeur : appel principal

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions prises en appel, l'employeur demande à la cour de dire son appel recevable et fondé, de dire la demande principale originaire recevable mais non fondée, la demande reconventionnelle originaire recevable et fondée et de condamner Monsieur L. au paiement d'une somme provisionnelle de 4 404,40 EUR bruts à titre d'indemnité de rupture correspondant à 7 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31.07.2018.

Les dépens sont liquidés à la somme de 1 320 EUR étant l'indemnité de procédure due pour chacune des deux instances.

I.3.2° - La partie intimée, Monsieur L. : appel incident

Par voie de premières conclusions reçues au greffe de la cour le 02.11.2020, Monsieur L. a introduit un appel incident en ce que le jugement dont appel l'a débouté de sa demande de condamnation aux pécules de vacances.

Sur base du dispositif de ses conclusions prises en appel, Monsieur L. demande à la cour de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur sa demande de condamnation à une indemnité de rupture et soutient le bien-fondé de sa demande de condamnation à une somme provisionnelle de 1 EUR à titre de simple et double pécules de vacances, pécule de sortie, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31.07.2018.

Les dépens sont liquidés à la somme de 1 320 EUR étant l'indemnité de procédure due pour chacune des deux instances, outre la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 20 EUR pour l'instance (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19.03.2017).



II. LES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE

Monsieur L. a été occupé en qualité d'électricien suivant un contrat de travail conclut le 26.11.2014, pour une durée déterminée, à temps plein, du 01.12.2014 au 30.04.2015.

Les relations de travail se sont poursuivies dans le cadre d'un contrat devenu à durée indéterminée.

Il reçoit un courrier dactylographié à l'entête de son employeur, daté du 30.07.2018, mais envoyé par pli recommandé remis à la poste le 13.07.2018, annonçant son licenciement moyennant un préavis de 15 semaines prenant cours le 06.08.2018. Ce courrier n'est pas signé.

Dans ses conclusions, l'employeur explique qu'il s'agit d'un projet de lettre de licenciement envoyé par erreur par son secrétariat.

Par courrier recommandé du 26.07.2018, Monsieur L. accuse réception du courrier recommandé du 13 juillet et indique :

"A titre conservatoire, je serai en vos bureaux ce 30 juillet. Cette démarche s'accomplira sous réserve de tous droits, car j'entends en référer à mon syndicat, je relève notamment que votre courrier est non signé, daté du 30 juillet et posté le 13 juillet.

La présente vous est dès lors envoyée sous réserve de tous mes droits tant formels que substantiels, j'entends en effet en référer au service juridique de mon syndicat..."

Par courrier recommandé du 30.07.2018, Monsieur L. écrit à son employeur dans les termes suivants : *"Faisant suite à mon courrier du 26 juillet et après consultation de mon conseil juridique, je vous notifie par la présente la nullité absolue de votre préavis pour absence de signature.*

Je me réfère à l'article 37 de la loi du 3/07/1978, relative au contrat de travail et la jurisprudence 4047 relative au Paiement des indemnités faisant suite à un préavis nul de nullité absolue, lequel stipulant que le travailleur doit invoquer le congé, arrêter de travailler et réclamer une indemnité".

L'accusé de réception de ces courriers par l'employeur est daté du 30.07.2018.

Par courrier recommandé du 31.07.2018, l'employeur notifie à Monsieur L. son licenciement avec un préavis de 15 semaines, à dater du 06.08.2018. Le courrier est signé par l'administrateur délégué de la SA G.



Le courrier mentionne qu'il est notifié "suite à une erreur de date de notre précédent courrier".

Par courrier du 13.08.2018, rappelé le 21.08.2018, l'organisation syndicale de Monsieur L. réclame une indemnité de rupture pour préavis irrégulier (nullité absolue).

Le 21.08.2018, l'employeur répond à ces courriers en indiquant :

« Nous vous informons que Monsieur L. est sommé de respecter les indications mentionnées dans la lettre de préavis qu'il lui a été envoyé et par conséquent de le prester.

En effet, nous n'avons nullement exprimé notre volonté de rompre le contrat de travail de Monsieur L. de façon immédiate moyennant paiement d'une quelconque indemnité de rupture.

Par ailleurs, nous vous rappelons que seul la mention du début et de la durée du préavis dans la lettre de préavis ainsi que le mode de notification de ce préavis sont à prendre en considération.

Des mentions dites inexactes contenues dans la lettre de préavis ne sont dès lors pas sanctionnées par la nullité de celui-ci.

Merci de bien vouloir informer votre affilié de son obligation à prester le préavis de 15 semaines ayant débuté le 6 août 2018 dernier... » (sic).

Le formulaire C4 est daté du 16.11.2018 et mentionne que le contrat a pris fin par abandon volontaire de travail du travailleur le 06.08.2018.

Il reprend une entrée en service le 02.06.2014 (et non le 01.12.2014), ce qui permet de comprendre le calcul du délai de préavis présenté par chacune des parties.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.1. La recevabilité des appels

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

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

Il en va de même de l'appel incident, qui a été introduit conformément à l'article 1054 du Code judiciaire qui permet à la partie intimée de former incidemment appel contre toutes parties en cause devant le juge d'appel, même si elle a signifié le jugement sans réserve ou si elle y a acquiescé avant sa signification, pour autant qu'il soit formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui et sachant que toutefois, l'appel incident ne pourra être admis si l'appel principal est déclaré nul ou tardif¹.

¹ Article 1054 tel qu'en vigueur depuis le 09.06.2018



III.2. Le fondement de l'appel

III.2.1°- Les dispositions applicables

Le congé : notion, forme et effets juridiques

L'article 32, 3°, de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail prévoit que le contrat peut prendre fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

Le congé correspond à cette volonté exprimée par l'une des parties de mettre fin au contrat et la Cour de cassation² a défini le congé comme l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin.

Le congé est donc la manifestation de la volonté de rupture adressée à l'autre partie concernée, c'est un acte réceptice.

Le congé n'est donc valablement formé que par sa notification à son destinataire³: une annonce, une intention de rompre exprimée à un tiers ne suffit pas, il doit s'agir d'une volonté ferme et sérieuse qui s'extériorise à destination de l'autre partie.

Le congé est un acte juridique dont la validité n'est soumise à aucune forme, son expression peut être écrite ou orale voire tacite ; il peut, par exemple, résulter de l'envoi des documents sociaux sans qu'un élément circonstanciel permette de traduire cet envoi autrement que par la volonté de rompre.

Le congé est un acte juridique unilatéral qui ne doit pas être accepté et son destinataire peut se prévaloir de ses effets dès sa manifestation à son égard.

C'est un acte définitif qui ne peut être révoqué, émis sous condition ni rétroagir⁴.

Le congé moyennant préavis

La loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail dispose en son article 37 :

§ 1. Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis.

Lorsque le congé est donné par le travailleur (...)

² Cass., 14 janvier 1981, *Pas.*, 81,43 ; Cass., 11 mai 1981, *Pas.*, 1981, p. 1040 et *JTT*, 1981, p. 356.

³ C. trav. Mons, 18 février 2008, *JLMB*, 2008, p. 1836.

⁴ V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruylant, Bxl, 1996, pp. 626-630 ; CLESSE, C.-E., SANGRONES-JACQUEMOTTE, G., *La rupture du contrat de travail: droit, motivation et restriction*, pp. 17-51.



Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge.

(...)

L'article 37/1 dispose que le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

L'article 37 prescrit donc, à peine de nullité relative, une mention (celle du début et de la durée du préavis) et, à peine de nullité absolue, le mode de notification du congé.

D'autres mentions inexactes contenues dans la lettre de préavis ne sont pas sanctionnées de nullité par cet article 37.⁵

La nullité du préavis n'affecte pas la validité du congé⁶.

Le congé moyennant préavis nécessite donc l'usage d'un écrit formellement réglementé.

Le préavis est une modalité d'exercice du congé, c'est une manifestation du congé et donc c'est un acte juridique unilatéral qui, pour sortir ses effets, doit être signé par son auteur⁷.

Il résulte en effet des articles 1322 et suivants du Code civil tels qu'en vigueur jusqu'au 01.11.2020⁸ que l'acte sous seing privé est un écrit qui exige une signature.

La signature doit permettre d'identifier l'auteur de l'acte et de vérifier qu'il adhère à son contenu.

Au niveau de la preuve, en principe, les écrits non signés ne font pas preuve. En raison de l'absence de signature, on ne peut parler d'actes sous seing privé.

L'écrit non signé peut servir de commencement de preuve par écrit pour autant qu'il émane de celui à qui on l'oppose, ce qui nécessite un manuscrit ou, à la rigueur, un texte dactylographié dont l'origine est reconnue⁹.

⁵ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, COMPENDIUM, Droit du travail, Waterloo, Kluwer, 2020-2021, p. 2429

⁶ Cass., 14.12.1992, JTT, 1993, 226.

⁷ V. Vannes, Le contrat de travail : aspect théorique et pratiques », Bruylant, Bruxelles, 1996, p. 683.

⁸ Remplacés par les articles 8.18 à 8.22 du nouveau code civil, LIVRE VIII : La preuve, inséré par une loi du 13.04.2019.

⁹ MOUGENOT, D., « Preuve », Rép. not., Tome IV, Les obligations, Livre 2, Bruxelles, Larcier, 2012, n° 120.



Il doit être daté pour sortir valablement ses effets à une date déterminée et c'est la date de l'envoi recommandé à la poste ou de l'exploit de l'huissier qui détermine cette date¹⁰.

La lettre recommandée à la poste notifiant le congé doit émaner de l'une des deux parties au contrat de travail. Le préavis notifié par lettre recommandée à la poste qui n'émane ni de l'employeur, ni d'une personne mandatée par l'employeur à cette fin ne peut avoir aucun effet juridique¹¹.

Dans ce cas, un congé moyennant préavis ne lie pas l'employeur, il ne sort aucun des effets que la loi sur le contrat de travail attache au congé aussi longtemps que l'employeur n'a pas ratifié ce congé¹².

III.2.2°- L'application au cas d'espèce

a- La demande principale

La demande repose sur les effets de la notification du courrier non signé daté du 30.07.2018 mais notifié par pli recommandé du 13.07.2018 dont l'objet est le licenciement de Monsieur L. moyennant la prestation d'un préavis qui prend cours le 06.08.2018 (le lundi qui suit la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié, sachant que le préavis doit être notifié par une lettre recommandée à la poste, qui sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition).

Il n'est pas contesté que pour exister, un acte juridique invoqué sous la forme d'un écrit doit être signé par son auteur.

La signature doit permettre d'identifier l'auteur de l'acte et de vérifier qu'il adhère à son contenu.

En l'espèce, l'employeur ne s'est pas identifié comme étant l'expéditeur de ce courrier et ne s'est pas approprié son contenu.

Il n'est donc pas établi que ce courrier a été envoyé par l'employeur ou une personne dûment mandatée par lui. L'employeur le conteste, précisant que ce courrier a été envoyé par son secrétariat (et non pas son secrétariat social comme le précise Monsieur L. dans ses conclusions).

Le défaut de signature du courrier daté du 30.07.2018 le rend donc inexistant.

¹⁰ V. VANNES, *Le contrat de travail : aspect théorique et pratiques*, Bruylant, Bruxelles, 1996, p. 683.

¹¹ *Id.*, *ibid*, p. 2426, n°4338.

¹² Cass., 13 janvier 2003, JTT, 2003, 268 cité et commenté par P. JOASSART et B. VAN SLUYS, « L'auteur du licenciement pour motif grave », in *Le congé pour motif grave*, S. GILSON, coord. scient., Anthémis, 2011, p.125-126.



La cour analyse ce cas de figure d'un défaut de signature de l'acte de licenciement moyennant préavis non reconnu par l'employeur, de la même manière que l'est un tel acte émanant d'une personne qui n'est pas compétente pour licencier.

Le congé moyennant préavis qui n'émane pas de l'employeur ne le lie pas et il ne sort aucun des effets que la loi sur le contrat de travail attache au congé.

Cet acte est inexistant et non nul en application de l'article 37 de la loi sur le contrat de travail, nullité qui suppose l'existence préalable de l'acte.

Il n'existe donc pas de licenciement moyennant préavis et le contrat n'est pas rompu de cette manière, il persiste ce dont Monsieur L. se prévaut à juste titre (*a priori* et sans reconnaissance préjudiciable) en annonçant sa présence au travail le 30.07.2018 (la notification intervient pendant une période de congé annuel qui expire le 29.07.2018 et précède une période de chômage temporaire d'une semaine).

Nonobstant l'analyse juridique qui distingue la validité du licenciement moyennant préavis de celle du congé, cet acte juridique écrit non signé est tout aussi inexistant en tant que congé.

Le défaut de signature atteint la substance de l'expression de la volonté de rompre.

Le congé n'est soumis à aucune forme, il peut être écrit ou verbal, exprès ou tacite.

L'écrit non signé non reconnu par l'employeur en qualité d'expéditeur n'est tout au plus qu'un projet qui ne peut donc traduire la manifestation d'une volonté certaine de rompre le contrat à la date de son envoi.

En l'espèce, le courrier signé du 31.07.2018 qui « confirme » le licenciement moyennant préavis précise que le courrier non signé du 30.07.2018 envoyé par recommandé du 13.07.2018 contient une erreur, ce qui ne peut ratifier une quelconque manifestation de volonté de rompre le contrat à la date de son envoi, et ce qu'il s'agisse d'envisager un congé moyennant préavis ou un congé immédiat.

La jurisprudence citée par Monsieur L. n'est pas pertinente s'agissant de cas d'espèce différents.

En effet, dans le jugement du tribunal du travail du 06.02.2017, il s'agissait d'une notification d'un licenciement pour motif grave par un courrier non signé dont l'employeur soutenait la validité, reconnaissant en être l'auteur et s'appropriant son contenu. La volonté de rompre le contrat pour motif grave à la date de la notification non signée ne pouvait donc faire aucun doute et, en conséquence, sa notification était bien irrégulière au sens de l'article 37 de la loi sur le contrat de travail.

Il en va de même d'une décision du 28.03.2006 de la cour du travail de Bruxelles citée par ce jugement : l'arrêt, dans cette espèce, décide que la notification des motifs graves par une



lettre non signée ne répond pas aux exigences légales et est, en conséquence, irrégulière mais, le congé est intervenu préalablement et indépendamment de cette notification¹³.

La cour ne partage pas l'analyse contenue dans l'arrêt du 23.04.2010 prononcé par la cour du travail de Liège, autrement composée, également cité par Monsieur L. ,et qui retient sur le plan des principes, à la fois l'inexistence de l'acte juridique – étant un congé moyennant préavis – en raison de l'absence de signature et sa nullité absolue sur le plan formel. En fait, la cour retient la volonté de mettre fin aux relations contractuelles du fait de la rédaction de la lettre. Il résulte, en effet, du contexte factuel que l'employeur s'est également reconnu auteur de l'acte non signé et s'en est approprié le contenu.

En l'espèce, Monsieur L. a donc invoqué à tort l'irrégularité du licenciement moyennant préavis sur base du courrier non signé daté du 30.07.2017 et notifié par pli recommandé du 13.07.2018.

Cet acte étant inexistant, il n'avait aucun effet sur la poursuite du contrat de travail et Monsieur L. ne justifie donc pas sa demande de condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité de rupture qui suppose qu'il rapporte la preuve d'un congé dans le chef de l'employeur.

b- La demande reconventionnelle

En agissant de la sorte, Monsieur L. s'est prévalu à tort d'un congé immédiat.

En ne se présentant plus au travail à la date du 06.08.2018 qui était celle de la reprise du travail après une période de suspension du contrat de travail, il devient lui-même l'auteur de la rupture du contrat. Celle-ci est irrégulière dès lors qu'elle ne repose ni sur un motif grave ni sur un préavis.

Monsieur L. est donc bien redevable d'une indemnité de rupture.

Son montant n'est pas contesté subsidiairement. Il correspond au régime de travail et à la rémunération convenue soit au calcul suivant :

7 semaines X 40 heures/semaine X 15,73 EUR /heure au regard des données contenues dans le formulaire C4 = 4 404,40 EUR.

L'employeur ne justifie nullement le caractère provisionnel de son libellé qui sera donc retenu à titre définitif.

Une indemnité de congé due par le travailleur n'a pas un caractère rémunératoire.. Les intérêts moratoires ne courent pas de plein droit. L'employeur a introduit sa demande par conclusions du 26.03.2019.

¹³ B. PATERNOSTRE, obs. Sous C. trav. Bruxelles, 28 mars 2006, R.G. n° 46.778, Orientations, N°7, septembre 2006, pp. 26 -27.



c- Les pécules de vacances

Comme le soulignait déjà le tribunal, Monsieur L. étant ouvrier, les pécules sont à charge de l'ONVA et non de l'employeur qui n'est donc pas le débiteur de cette dette.

Aucune argumentation n'est soutenue par Monsieur L. qui ne justifie donc nullement de sa demande.

IV. LES DEPENS

Les dépens sont à charge de la partie qui succombe.

Ils comprennent notamment la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 EUR (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19.03.2017).

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 les appels recevables,

Déclare l'appel principal fondé,

Déclare l'appel incident non fondé,

Réforme le jugement dont appel sauf en ce qu'il a statué sur la demande de condamnation au paiement de la somme provisionnelle de 1 EUR à titre de pécules de vacances et l'a déclarée non fondée.

Dit la demande originaire de Monsieur L. tendant au paiement d'une indemnité de rupture non fondée.



Dit la demande reconventionnelle originaire de l'employeur fondée dans la mesure précisée ci-après,

Condamne Monsieur L. au paiement de la somme définitive de 4 404,40 EUR à titre d'indemnité de rupture, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater du 26.03.2019,

Condamne Monsieur L. aux frais et dépens des deux instances liquidés à la somme de 1 320 EUR étant l'indemnité de procédure due pour chacune des deux instances, outre la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 EUR par instance (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19.03.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de Président,
Brigitte MESTREZ, conseiller social au titre d'employeur,
Rodolphe GIELISSEN, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Nadia PIENS, greffier,

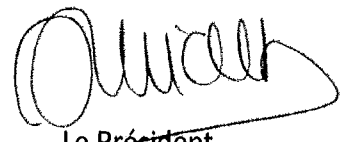
Lesquels signent ci-dessous excepté Monsieur Rodolphe GIELISSEN, conseiller social au titre d'ouvrier, qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (article 785 du Code judiciaire).



Le Greffier



Le Conseiller social



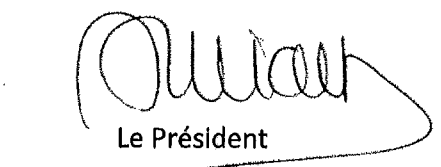
Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3C de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, le **TREIZE JANVIER DEUX MILLE VINGT ET UN**, par :

Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de Président,
Nadia PIENS, greffier,



Le Greffier



Le Président

