



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/104/A

Date du prononcé

6 février 2023

Numéro du rôle

2022/AL/208

En cause de :

L D
C/
H N

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-J

Arrêt

*** Droit social – droit du travail- contrat de travail – licenciement
manifestement déraisonnable – règles de preuves – pas de
demande de communication des motifs du licenciement –
preuve dans le chef de la travailleuse , CCT 109, art 10**

EN CAUSE :

Monsieur D L, inscrit à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro
partie appelante, ci-après dénommée « *Monsieur L.* »
ayant pour conseil Maître

CONTRE :

Madame N H, RRN,
partie intimée, ci-après dénommée « *Madame H.* »
ayant pour conseil Maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 5 décembre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 2 mars 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1ère chambre (R.G. 20/104/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 29 mars 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 avril 2022 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Verviers, reçu au greffe de la cour le 4 avril 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 27 avril 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 29 novembre 2022 ;
- l'ordonnance rectificative rendue le 24 mai 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 7 novembre 2022, audience à laquelle la cause a été remise au 5 décembre 2022 ;

- les conclusions, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 31 mai 2022 et 18 août 2022 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 22 juillet 2022 et 31 août 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, déposé à l'audience publique du 7 novembre 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, déposé à l'audience publique du 7 novembre 2022 ;

A l'audience du 7 novembre 2022, la cause a été plaidée et mise en continuation à l'audience du 5 décembre 2022 en vue de permettre aux parties de déposer le listing Dimona et aux parties de s'expliquer, le cas échéant, sur cette pièce.

Le relevé Dimona a été réceptionné au greffe de la cour le 30 novembre 2022.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 5 décembre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

1. ACTION ORIGINALE

1.

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Verviers, Madame H tendait à obtenir du tribunal qu'il déclare son licenciement manifestement déraisonnable. Elle sollicitait la condamnation de son employeur au paiement d'une indemnité de 17 semaines de rémunération à ce titre ainsi que les dépens.

2.

En cours d'instance, elle réclamait en outre l'indemnité forfaitaire de 2 semaines de rémunération soit la somme de 998, 34€ et une indemnité de 1000€ pour licenciement abusif.

Elle chiffrait l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à la somme de 8 485, 91€ et l'indemnité de procédure à la somme de 1430€.

2. LE JUGEMENT

3.

Par jugement du 2 mars 2022, les premiers juges ont déclaré la demande recevable et partiellement fondée.

Ils reconnaissent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement et condamnaient l'employeur à verser à Madame H la somme de 8 485, 91€ et déboutaient cette dernière pour le surplus de sa réclamation.

Le tribunal estimait que l'employeur ne produisait pas de dossier pour justifier les motifs du licenciement et qu'il ne pouvait se reposer sur une motivation passe-partout comme la réorganisation de son entreprise.

4.

Pour le surplus, le tribunal a estimé qu'outre le fait que les deux autres demandes sont prescrites, Madame H. n'apporte pas la preuve d'une part qu'elle a demandé les motifs du licenciement dans les formes légales et d'autre part un dommage exceptionnel lié aux circonstances du licenciement.

3. L'OBJET DE L'APPEL

5.

Par requête du 29 mars 2022, Monsieur L interjette appel au motif qu'il a justifié la réorganisation, à savoir qu'il ne souhaitait plus travailler avec une vendeuse engagée à temps plein et qui, de surcroît, ne voulait plus travailler le dimanche alors qu'il s'agit de sa plus grosse journée.

Il sollicite de la cour la réformation du jugement et de débouter Madame H de ses prétentions.

6.

Madame H sollicite la confirmation du jugement.

4. LES FAITS

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

7.

Madame H a été engagée par Monsieur L. le 29 janvier 2011 en qualité de vendeuse en boulangerie et pour le nettoyage du magasin, à raison de 38 h / semaine.

Elle a été en incapacité de travail en septembre 2018 suite à une bronchite.

Elle prétend qu'à son retour, son employeur a commencé à la harceler (ne disait plus bonjour, la menaçait de la licencier).

8.

En date du 24 octobre 2018, elle a un entretien avec l'assistante psychosociale du service externe de prévention Liantis, souhaite avoir un second entretien avec le conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux et autorise celui-ci à contacter le conseiller en prévention – médecin du travail.

Fin octobre, elle a à nouveau été en incapacité pour burn-out.

9.

Le 21 novembre 2018, l'organisation syndicale de Madame H interpelle l'employeur au motif que la rémunération du mois d'octobre n'a pas été versée.

10.

Le 11 février 2019, l'employeur lui notifie son préavis d'une durée de 18 semaines et 3 mois prenant cours le 18 février 2019.

11.

Le 17 juin 2019, l'organisation syndicale intervient à nouveau auprès de Monsieur L au motif que depuis un certain temps, il est en défaut de lui fournir du travail conformément aux tâches prévues au contrat de travail. Il lui est demandé de rétablir les conditions de travail de Madame H le plus rapidement possible. Il est également réclamé les éco-chèques qui auraient dû être délivrés dans le courant du mois d'avril.

12.

Le 6 août 2019, Madame H dépose plainte entre les mains de l'auditeur du travail. Elle y précise qu'elle est victime de harcèlement moral depuis le mois d'octobre 2018.

13.

Finalement son contrat prendra fin pour cas de force majeure médicale.

5. POSITION DES PARTIES

14.

Monsieur L estime que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable puisqu'il est fondé sur les nécessités de l'entreprise :

- le travail avec une vendeuse à temps plein pose des difficultés d'organisation ;
- Madame H ne voulait pas travailler le dimanche alors que c'est sa plus grosse journée ;
- Il dépose les contrats de travail intérimaires auxquels il a eu recours suite au départ de Madame H. ;

- Il n'a jamais réengagé une employée à temps plein ;
- Puisqu'il a justifié les motifs du licenciement, il appartient à Madame H d'établir que le licenciement est manifestement déraisonnable , ce qu'elle ne fait pas.

Par ailleurs, il conteste avoir eu un comportement harcelant et insultant à son égard, ce qui n'est d'ailleurs pas établi.

15.

Madame H estime que la réorganisation du travail n'est pas établie.

Elle considère que son licenciement est lié à une situation de harcèlement au travail. Il l'a notamment laissée assise sur un tabouret pendant plusieurs journées ce qui l'a amenée dans un état de détresse psychologique. Si l'auditorat du travail a classé sans suite le dossier, c'est pour privilégier la voie civile.

Son employeur ne lui a jamais adressé d'avertissements ou de remarques. Le fait de l'avoir licenciée sans l'avoir entendue constitue un comportement fautif violant ses droits de la défense.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

16.

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 29 mars 2022, introduit dans les formes et délai, est recevable.

6.2 Fondement

6.2.1. Les principes du licenciement manifestement déraisonnable

Le droit de connaître les motifs du licenciement

17.

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.

18.

L'article 4 de la CCT 109 conclue au sein du CNT dispose que :

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. »

19.

L'article 5 poursuit :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

Le rapport au Roi préalable au texte de la CCT indique que la convention vise à obtenir un aperçu des motifs qui ont été à la base du licenciement, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste, encore faut-il que ces motifs soient suffisamment décrits pour que les travailleurs puissent en apprécier le caractère raisonnable.

La notion de licenciement manifestement déraisonnable

20.

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.

21.

Cette seconde condition doit être entendue au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation dans son arrêt du 22 novembre 2010¹ 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. »

22.

Concrètement, la cour est 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.²

Comme le rappelle notre cour autrement composée dans un arrêt du 12 février 2020³ :

« 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

¹ Cass. 22 novembre 2010, S090092N, publié sur www.juridat.be

² CT Liège, 15 janvier 2019, RG 2018/AL/186.

³ CT Liège 12 février 2020, RG 2018 /AL/781, www.juportal.be

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 ».

Un licenciement raisonnable reposant sur la conduite ou l'aptitude du travailleur n'exige pas nécessairement une faute dans le chef du travailleur. ⁴

la charge de la preuve

23

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. »*

⁴ Cass. 15 octobre 2018, n°S.18.0010.F/1 et n° S.18.0029 publiés sur www.terra.laboris.be

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 ».*

24.

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 courrier⁵. Toutefois une fois établis, ces motifs peuvent être présumés manifestement raisonnables.

25

Si le travailleur n'a pas demandé les motifs, il lui appartiendra de prouver le caractère déraisonnable.

La sanction

26.

⁵ 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.

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.

27.

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

6.2.2. En l'espèce

28.

D'emblée, la cour relève que le tribunal ne disposait pas de beaucoup d'éléments, les dossiers ne comportant ni le formulaire C4 ni les échanges par lesquels le syndicat a sollicité les motifs du licenciement ni la réponse de l'employeur, pièces dont la cour n'a toujours pas connaissance !

29.

Madame H ne démontre pas qu'elle a sollicité les motifs de son licenciement conformément à l'article 4 de la CCT 109.

Par conséquent, il lui appartient de fournir la preuve des éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

30.

L'employeur prétend qu'il a licencié Madame H. sur base des nécessités de l'entreprise, ne souhaitant plus travailler avec une vendeuse à temps plein dans la mesure où cela pose des problèmes d'organisation importants, d'autant que Madame H. ne voulait pas travailler le dimanche.

31.

S'il est manifeste que les relations de travail se sont dégradées, notamment en cours de préavis, il convient de se situer au moment où le licenciement a été notifié, soit en février 2019. Avant cette date, Madame H. était plus que probablement en souffrance au travail mais la cour ne dispose pas de documents antérieurs au licenciement qui présument de faits de harcèlement. On ignore la raison pour laquelle elle a consulté le service externe de prévention Liantis.

32.

Au moment du licenciement , la cour constate que :

- Madame H. avait été en incapacité 10 jours en septembre 2018 et à dater de fin octobre pour plusieurs semaines pour burn-out, ce qui a obligé l'employeur à trouver des solutions pour la remplacer. On peut difficilement contester que l'absence d'une vendeuse à temps plein ait eu des retentissements sur l'organisation du travail d'une petite boulangerie.
- Il n'est pas contesté que Monsieur L a fait appel à des intérimaires pendant sa maladie.
- Il a pu par conséquent estimer qu'il lui était plus facile de travailler de la sorte.
- Le relevé Dimona établi le 15 novembre 2022 démontre que, par la suite , il n'a plus engagé une vendeuse à temps plein. Le contrat de la dénommée Elodie S a été rompu le 21 juillet 2020 et il n'y a plus eu d'engagement d'employée depuis lors. Restent donc Mesdames P et W.
- L'employeur dépose un volumineux dossier avec les copies de contrats intérimaires auxquels il a eu recours
- Madame H. ne conteste pas qu'elle ne souhaitait pas travailler le dimanche, ce qui pose évidemment problème dans un commerce telle une boulangerie qui fait sa plus grosse journée le dimanche.

33.

Madame H. estime qu'elle démontre que le licenciement est manifestement déraisonnable pour les motifs suivants :

- Monsieur L ne démontre pas le changement de son organisation . Ce point est contredit par les pièces du dossier et les observations formulées ci-dessus. Il n'appartient pas à la cour, dans le cadre du contrôle marginal qui est le sien, d'apprécier si ce changement d'organisation est plus opportun, plus efficient et économiquement plus rentable.
- Eu égard à l'absence d'avertissement et l'absence d'audition avant la décision de licencier. Dès lors que le motif du licenciement est basé sur les nécessités de l'entreprise, il n'existe pas de raisons pour adresser un avertissement ou auditionner Madame H.
- Le contexte de harcèlement qui avait débuté. Comme précisé ci-dessus, madame H était sans doute déjà en souffrance au travail puisqu'elle avait pris contact avec la médecine du travail mais les faits invoqués ne sont pas établis. Madame H. ne dépose aucune attestation de témoins qui démontreraient des faits punissables dans le chef de l'employeur ou des faits présumant un harcèlement avant le licenciement, ni même le fait que son employeur ne voulait plus qu'elle revienne travailler.
- Le harcèlement qui a perduré durant le préavis. Dès lors que le préavis était presté, il est fréquent que les relations se dégradent. Manifestement, l'employeur n'a pas eu une attitude appropriée mais d'une part la lettre du syndicat du 17 juin 2019 n'est

pas précise sur le comportement de l'employeur et d'autre part, le préavis était déjà notifié.

- Le fait que Monsieur L ait versé le salaire en retard en octobre 2018 ne démontre pas nécessairement une volonté de nuire.
- Les plaintes à l'auditorat du travail et à la police sont déposées près de 6 mois après le licenciement et ne sont appuyées par aucune autre déclaration de témoins. L'auditorat a classé le dossier sans suite avec priorité à la voie civile mais il ne résulte d'aucune pièce que Madame H. réclame une indemnité ou des dommages et intérêts pour harcèlement moral. Or, il appartient au tribunal et à la cour de statuer sur l'objet du litige, sous peine de statuer ultra petita.

34.

En conclusion, si la cour partage la vision du tribunal selon laquelle l'employeur ne peut se contenter de formulation passe-partout sans étayer ses affirmations, elle constate qu'en degré d'appel, Monsieur L dépose des pièces démontrant qu'il a effectivement apporté des changements dans l'organisation de son entreprise. Madame H. n'a pas été remplacée.

35.

De ce fait, eu égard aux règles de preuve visées à l'article 10 de la CCT 109, il appartient à Madame H de démontrer que le licenciement est manifestement déraisonnable, ce qu'elle ne fait pas.

La cour estime, contrairement au tribunal, qu'elle ne peut tirer aucune conséquence du fait que Madame H. ait été déclarée définitivement inapte au travail en juin 2020 par la médecine du travail (soit plus d'un an après le licenciement) puisque la cour est convaincue que les relations se sont dégradées pendant la période de préavis, ni du fait que l'auditorat a classé la plainte pour donner la priorité à la voie civile, en l'absence de mesures d'instruction complémentaires qui auraient pu démontrer que le motif du licenciement n'était pas celui invoqué par l'employeur.

36.

Le jugement doit être réformé sur ce point.

6.3 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

Monsieur L réclame une double indemnité de procédure de 1170€ pour l'instance et l'appel.

Il y a lieu d'y faire droit.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Dit l'appel recevable et fondé.

Réforme le jugement, eu égard à l'objet de l'appel, en ce qu'il a estimé le licenciement manifestement déraisonnable et les dépens.

Condamne Madame H à verser à Monsieur L les dépens des deux instances, tels que liquidés, soit la somme 2340 € de la double indemnité de procédure de 1170€.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A G, conseiller faisant fonction de président
B M, conseiller social au titre d'employeur
V D, conseiller social au titre d'employé
Assistés par N P, greffier,

B M

V D

A G,

N P,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 3 J de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **lundi 6 février 2023**, par :

A G, conseiller faisant fonction de président
assisté par N P, greffier,

A G,

N P.