



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/411/A

Date du prononcé

6 mars 2023

Numéro du rôle

2022/AL/223

En cause de :

M SA
C/
H O

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-J

Arrêt

*** Droit social - droit du travail - licenciement pour motif grave –
appréciation de la gravité de la faute – publication de photographies
de pièces fabriquées au sein de l'entreprise sur Snapchat –
interdiction de filmer et photographier - loi du 3 /07/1976, art 35**

EN CAUSE :

La SA M, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro, dont le siège est établi à
partie appelante, ci-après dénommée la SA
ayant pour conseils Maître

CONTRE :

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

et ayant comparu personnellement, assisté par Maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 6 février 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 22 décembre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1ère chambre (R.G. 20/411/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 5 avril 2022 et notifiée à Monsieur M. par pli judiciaire le 8 avril 2022 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 13 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 6 février 2023 ;

- les conclusions et les conclusions additionnelles de Monsieur H., reçues au greffe de la cour respectivement les 31 mai 2022 et 15 septembre 2022 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse de la sa M., reçues au greffe de la cour respectivement les 29 août 2022 et 31 octobre 2022 ;
- le dossier de pièces de la sa M., reçu au greffe de la cour le 2 novembre 2022 ;
- le dossier de pièces de Monsieur H., déposé à l'audience publique du 6 février 2023.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 6 février 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

1. ACTION ORIGINALE

1.

Par requête contradictoire du 22 juin 2020, Monsieur H contestait la gravité des motifs pour lesquels il avait été licencié sur le champs. Il estimait en outre que son licenciement était manifestement déraisonnable.

2.

Par conséquent, il réclamait la condamnation de son employeur à :

- une indemnité compensatoire de préavis de 24 semaines de rémunération , soit 16 214, 17€ bruts
- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines , soit la somme de 28 675, 55€
- la prime de fin d'année , calculée *au prorata temporis*, soit la somme de 976, 35€
- les dépens 20 € de contribution destinée au Fonds d'aide juridique de 2 ème ligne

Il sollicitait la production d'un formulaire C4 rectifié.

2. LE JUGEMENT

3.

Par jugement du 22 décembre 2021, le tribunal du travail de Liège, division Verviers, a estimé que la gravité du motif du licenciement de Monsieur H n'était pas établie à suffisance. Le tribunal a toutefois considéré qu'il avait enfreint les règles qui interdisent la prise de photos ou de vidéos de sorte que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

4.

Il a donc condamné l'employeur à verser à Monsieur H les sommes suivantes :

- 16 214, 17€ bruts à titre d'indemnité de rupture
- 976, 35 € de prime de fin d'année ,
- les dépens de l'instance, soit 2400€ d'indemnité de procédure et 20 € de contribution destinée au Fonds d'aide juridique de 2 ème ligne.

Le tribunal ne se prononçait pas sur la modification du formulaire C4.

3. L'OBJET DE L'APPEL

5.

Par requête du 5 avril 2022, la SA entend obtenir la réformation du jugement en ce que le tribunal n'a pas retenu la gravité des motifs du licenciement de Monsieur H pour justifier un licenciement pour motif grave, tel que visé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Elle sollicite sa condamnation à lui verser les deux indemnités de procédure, soit les sommes respectives de 2400€ et 2800€ .

6.

Monsieur H demande la confirmation de ce jugement.

4. LES FAITS

7.

La SA est une société spécialisée dans la réalisation de pièces et composants mécaniques de haute précision. Cette société a essentiellement une clientèle de sociétés belges et internationales dans des secteurs de pointe comme l'aéronautique, la défense ou les télécommunications. Elle fabrique notamment des pièces d'armement.

Elle indique être astreinte au respect de normes de qualité et doit veiller, à la stricte confidentialité de ses produits à l'égard de sa clientèle.

8.

Monsieur H a été engagé en qualité « d'opérateur machine » dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, le 14 janvier 2013.

9.

Le 25 juin 2019, le chef de section mobile et responsable de Monsieur H, Monsieur R., informait l'administrateur délégué, Monsieur D, et une dénommée Angélique E, qu'il avait été avisé par plusieurs personnes que Monsieur H avait pris une photo d'un plan d'un des

clients, l'avait mise sur Snapchat et que Monsieur Quentin F (ancien travailleur de la SA), travailleur de ce client, avait pris une capture d'écran. Il estimait que c'était une faute grave puisque après plusieurs rappels , Monsieur H n'avait toujours pas compris la gravité des problèmes qu'il créait avec ce comportement. Il précisait qu'il souhaiterait se séparer de lui.

Le même jour, Angélique E joignait les photos capturées par Monsieur Quentin F. Celui-ci lui avait d'ailleurs confirmé que Monsieur H faisait des Snapchat tous les jours en filmant l'usine, les machines, les pièces et les plans. Elle indiquait que Quentin F. ne ferait pas remonter l'info à son employeur mais qu'il indiquait qu'il fallait que cela cesse.

10.

Manifestement Monsieur H a eu vent de ce que son employeur avait été informé des faits. Dans un mail du 26 juin 2019 adressé à l'administrateur délégué de la S.A., il écrivait :

« (...) Je tiens à vous dire que je n'ai pas porter la conséquence et la gravité de mon acte, veuillez m'en excuser j'utilise snapchat qui est une application qui n'est pas public et permet de mettre des photos vu par les amis qu'on à pendant quelques secondes et ça s'efface après 24h, je dos avoir +-50 amis. Je suis en tord, j'ai mis une photo d'une pièce que je tenais en main pars fierté et non dans le but de nuire à [l'asbl] à qui je dois beaucoup, je n'ai reévlé aucun des secrets fabrication ni les noms de nos clients, mais j'ai fauté, je n'aurais pas dû faire ça. J'ai fais ça comme un maçon qui prendrait une photo de son mur par fierté de réalisation, cette photo n'as en aucun cas été vu pars une autre personne que les soit disant amis sur cette application, d'ailleurs c'est sûrement venu d'un de mes contacts de cette application qui veut nuire à ma vie, je ne sais pas pourquoi. Je tenais à m'excuser de mon comportement et je vous garanti que cela n'arrivera plus. (...)je m'hérite une sanction exemplaire, mais s'il vous plaît ne me donner pas la sanction ultime, s'il vous plaît je vous en supplie,...je vous demande une deuxième chance s'il vous plaît, sanctionner moi, mettez moi une mise à pied d'un moi, blâmer moi mais s'il vous plaît, pas la sanction utlime (...) J'ai pris conscience que ce que j'ai fait peux avoir des conséquences grave (...) ». (sic !)

11.

Le 27 juin 2019, l'employeur a notifié à Monsieur H la rupture de son contrat de travail pour motif grave en ces termes (extraits) :

« Nous avons appris ce 25 juin 2019 à 8h 56 que vous avez publié des photos de plans et de pièces, notamment des percuteurs et des culasses mobiles sur les réseaux sociaux à savoir Snapchat. Les faits nous ont été rapportés par des collègues directs ainsi qu'un opérateur travaillant chez un client qui a effectué des captures d'écran pour preuve et nous les a transmises le 25 juin 2019 à 10h51. Ce comportement est extrêmement nuisible est totalement inacceptable et impardonnable. Vous saviez qu'il est formellement interdit de prendre des photos ou de filmer dans l'atelier (pour rappel : affichages, règlement de travail, pictogrammes, etc...()) »

Il y était également fait état qu'il avait déjà été averti en 2016 pour un fait similaire car il avait filmé sa machine en train de produire des pièces.

12.

Par différents courriers, l'organisation syndicale de Monsieur H a contesté la gravité de la faute commise mais l'employeur est resté sur ses positions.

5. POSITION DES PARTIES

13.

La SA soutient que la faute est suffisamment grave pour justifier un licenciement pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail . En l'espèce , il convient de tenir compte des circonstances particulières :

- Il savait qu'il travaillait dans une entreprise qui fabrique des pièces pour des clients sensibles justifiant une clause de confidentialité ;
- Il a déjà reçu un avertissement en 2016 pour des faits similaires ;
- Il existe des affichages dans l'entreprise pour rappeler cette interdiction ;
- Il y a lieu de tenir compte de la multiplicité des faits ;
- le fait que ce soit publié sur Snapchat n'empêche pas la capture d'écran ;
- les pièces produites comportent des spécificités particulières qui ne se retrouvent pas sur internet ;
- son comportement ébranle la confiance de son employeur, quelque soit le contenu des images puisque la prise de photos est interdite.

Par conséquent ni l'indemnité de rupture ni la prime de fin d'année ne sont dues.

14.

Monsieur H estime que le motif grave exclut que soit retenue une faute sans comportement volontaire ou malicieux ou de la négligence ou de l'incompétence. Il estime que le tribunal doit procéder à un contrôle de proportionnalité entre la faute et la sanction, le juge devant apprécier dans quelle mesure la faute reprochée empêche immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties.

En l'espèce, s'il reconnaît la faute, il en conteste le caractère grave dès lors que :

- il n'a pas diffusé de plans sur Snapchat ni divulgué de secrets de fabrication ou confidentiels. Il n'a diffusé que deux photos. On retrouve d'ailleurs des photos de pièces fabriquées au sein de la SA sur google ;
- il a pris conscience du fait qu'il a commis une faute mais ne voulait pas nuire à la société. Il s'agit davantage d'une maladresse ou de négligence mais pas d'une faute grave. Son e-mail démontre qu'il était pris de remords ;

- il n'a pas trahi une clause de confidentialité. Son contrat n'en reprenait pas ;
- les témoignages de l'employeur datent de juin 2020 ; ils doivent être pris avec circonspection parce que la société aurait influencé ceux-ci.
- il s'étonne de la brutalité de son licenciement. Il aurait pu faire l'objet d'un avertissement écrit ;
- les photos avaient un caractère privé puisque seuls ses amis pouvaient les voir et qu'elles disparaissaient après 24h

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

15.

Il n'est rapporté par aucune pièce du dossier que le jugement aurait été signifié.

L'appel est recevable pour être introduit dans les formes et délai légaux.

6.2 Fondement

6.2.1 En droit

16.

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

17.

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.

18.

La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit 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

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 précision². 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 invoqué³.

Il ne peut toutefois être suppléé par des témoignages à l'imprécision de la notification des motifs graves.⁴

Quant aux délais de trois jours

19.

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 grave⁵. Il ne correspond pas nécessairement au moment où cette personne aurait pu

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

³ Cass. 28 octobre 1987, *JTT*, 1987, 494 ; Cass 21 mai 1990, *JTT*, 1990, 435

⁴ CT Mons 28 mars 2017, RG 2016/AM /92 ; CT Bruxelles, 3 janvier 2012, RG 2010/AB/842

⁵ 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

ou dû en prendre connaissance⁶ ou au moment où les faits peuvent être prouvés⁷.

Quant à la notion de faute grave

20.

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.

21.

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*.

22.

La notion de faute n'est pas limitée aux manquements contractuels ou à une obligation légale mais s'étend à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé⁸. Des faits de la vie privée peuvent être constitutifs de faute grave si ceux-ci rendent impossible la poursuite des relations contractuelles parce que la relation confiance est irrévocablement rompue⁹.

23

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 faute¹⁰. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles¹¹, le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la

⁶ Cass. 28.02.1994, *JTT*, 1994, p.286 ; Cass. 15 juin 2015, *JTT*, 2015, 486.

⁷ CT Liège, 24 avril 1997, *chr dr soc.*, 1998, 79.

⁸ Cass. 26 juin 2006, *JTT*, 2006, p. 404

⁹ Cass. 9 mars 1987, *JTT*, 1987, p.128

¹⁰ V. Vannes, *La rupture du contrat de travail pour motif grave, Evolution, aspects techniques et applications diverses*, Tome 1, Anthémis, 2019, p.76.

¹¹ Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social*, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.

faute¹². 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 sanction¹³.

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 6.06.2016¹⁴. 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-même¹⁵.

6.2.2 Application en l'espèce

24.

Il est reproché à Monsieur H d'avoir publié des photos de plans et de pièces sur Snapchat mais, indirectement, également d'avoir pris des photos alors que c'était interdit.

25.

Monsieur H reconnaît avoir commis une faute. Toute la question est de savoir si cette faute est suffisamment grave pour rompre le contrat pour motif grave au sens de l'article 35 précité.

26.

Ce qui permet de rompre un contrat de travail pour faute grave sans indemnité ou préavis est la perte de confiance. Celle-ci doit être ébranlée à ce point qu'il devient immédiatement et définitivement impossible de poursuivre les relations professionnelles.

27.

Nonobstant le fait que les publications aient été de courte durée et uniquement aux amis proches de Monsieur H (une cinquantaine cependant !), il s'avère que ces personnes ont pu en capturer une copie. Par conséquent, c'est à juste titre que le tribunal indique que le caractère privé et éphémère de ces photos a effectivement disparu.

28.

En revanche, c'est à tort que le tribunal semble considérer que le caractère de gravité n'est établi à suffisance parce que le contrat de travail ne contiendrait pas de mention relative à la confidentialité et que le règlement de travail n'est pas produit. Or, le tribunal reconnaît

¹² 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.

¹³ H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

¹⁴ Cass. 6 juin 2016, S150067F, www.juridat.be

¹⁵ 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.

que l'interdiction de prendre des photos était affichée dans l'entreprise. Même si Monsieur H a prétendu à l'audience que ces affiches avaient été placées après le licenciement, la cour relève que ce fait est mentionné dans la lettre de licenciement et n'a pas fait l'objet de contestation, ce que n'aurait pas manqué de faire l'organisation syndicale. Par conséquent, le fait de prendre des photos malgré l'interdiction constitue un acte proche de l'insubordination.

29.

En l'espèce, il convient de prendre en considération les éléments suivants :

- la SA travaille dans un secteur de pointe et sensible que Monsieur H ne pouvait l'ignorer vu son ancienneté et sa fonction. C'est d'ailleurs probablement parce qu'il avait produit une pièce relative à une arme qu'il en était si fier et souhaitait partager ce qu'il avait réalisé ;
- Monsieur H avait déjà reçu un avertissement oral pour des faits similaires et ne pouvait ignorer l'interdiction de prendre des photos vu les affichages ;
- le fait qu'il ne voulait pas nuire à son employeur n'empêche pas qu'il a désobéi à une consigne claire qu'il ne pouvait ignorer. Il l'a donc fait en toute connaissance de cause ;
- Il fut rapidement conscient de la gravité de sa faute puisqu'il mentionne dans son mail du 26 juin 2019 qu'il est en tort, qu'il n'aurait pas dû faire ça, qu'il s'excuse, qu'il mérite une sanction exemplaire et qu'il a conscience que ce qu'il a fait peut avoir des conséquences graves ;
- le contenu des photos prises et / ou publiées (notamment le fait qu'il n'ait pas publié de plans) importe peu de même le fait que des plans d'armement se trouvent sur internet. Dès lors que Monsieur H a bravé l'interdiction de photographier, la société ignore ce qu'il a pu prendre comme autres photographies et l'usage qu'il peut en faire, d'autant qu'il est manifestement coutumier du fait.
- Enfin, surabondamment, peu importe la raison pour laquelle il a été dénoncé ou les circonstances dans lesquelles cela s'est produit. Il ressort manifestement de l'échange de mail avec la dénommée Angélique que l'ancien travailleur qui l'a dénoncé est surtout très embêté par la situation et pourrait de surcroît rencontrer lui-même des problèmes avec son propre employeur.

30.

En conclusion, la cour estime que la confiance que l'employeur devait avoir à l'égard de Monsieur H est immédiatement et définitivement rompue par la connaissance du fait que ce dernier a continué à prendre des photos malgré un premier avertissement et des affichages explicites au sein de l'entreprise, d'autant que la connaissance de ce comportement par un client peut avoir des conséquences graves en termes de publicité et de responsabilité, ce dont Monsieur H est tout-à-fait conscient.

Le jugement doit donc être réformé.

Les demandes initiales relatives au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, de prime de fin d'année et de modification du formulaire C4 ne sont pas fondées.

6.2.3 Les dépens

31.

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Vu l'objet du litige en appel, l'indemnité de procédure d'appel s'élève à la somme de 1650€. En effet, l'appel ne porte pas sur le licenciement manifestement déraisonnable de sorte que l'objet de l'appel porte sur une demande de moins de 20 000€.

L'indemnité de procédure de première instance s'élève à 2400€.

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 ;

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement dans les limites du dispositif de l'appel (l'appel ne portant pas sur l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable).

Dit les demandes de paiement d'indemnité compensatoire de préavis, de prime de fin d'année et de modification du formulaire C4 non fondées.

Il y a lieu de condamner Monsieur H au paiement des dépens liquidés aux sommes de :

- 2400€ d' indemnité de procédure pour la première instance ;

- 1650 € d'indemnité de procédure pour la procédure d'appel.
- 22 euros de contribution d'appel destinée au Fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne

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 mars 2023**, par :

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

A G,

N P.