

Numéro du répertoire 2022/ 2086.
Date du prononcé 7 octobre 2022
Numéro du rôle 21/237/A
En cause de : NI c/ LA MENUISERIE METALLIQUE CONSTRUCTION SA

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

TRIBUNAL du travail de Liège - Division DINANT

3^{ème} chambre

Jugement

Contrat de travail « ouvrier » -

Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Monsieur N

N.N. :

Partie demanderesse

Ayant pour conseil et comparaissant par Maître GILSON Steve, avocat à 5000 NAMUR, Place d'Hastedon, 4/1,

Contre :

La S.A. MENUISERIE MÉTALLIQUE CONSTRUCTION, inscrite à la BCE sous le n° 0881.078.219, dont le siège social est sis à 5660 MARIEMBOURG, rue Nicolas Darche, 3,

Partie défenderesse

Ayant pour conseil Maître DEGREVE Philippe, et comparaissant par Maître DEGREVE Camille, avocats tous deux à 6001 MARCINELLE, rue du Tir, 20,

En droit :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 05.07.2021
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1^{er} du code judiciaire en date du 03.09.2021
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 28.10.2021
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 03.01.2022
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 03.03.2022
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 03.05.2022
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 04.07.2022
- les dossiers des parties.

Vu le PV de l'audience.

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire n'a pu aboutir.

Après avoir, à l'audience du 02.09.2022, entendu les conseils des parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

I. Objet des demandes

1) DEMANDES PRINCIPALES

Monsieur N sollicite :

- de dire le licenciement pour motif grave irrégulier et de condamner la SA Menuiserie Métallique Construction au paiement :

- d'une indemnité compensatoire de préavis de 9.494,40 € brut provisionnels à majorer des intérêts moratoires au taux légal à partir du 10 juillet 2020 ;
- de la rémunération de 122,89€ au titre de paiement du jour férié dans les trente jours suivant la fin du contrat de travail, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à partir du 10 juillet 2020 ;
- d'un montant de 1€ provisionnel au titre d'arriérés de salaires et autres avantages liés aux dispositions de la CP 124, à majorer des intérêts ;
- d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 10.760,32€ bruts provisionnels correspondant à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à partir du 10 juillet 2020 ;
- de dommages et intérêts pour licenciement abusif évalués ex aequo et bono à 5000€, à majorer des intérêts ;
- d'un montant brut d'1,00€ provisionnel pour toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties (notamment : arriérés de rémunération, primes, indemnités et autres avantages rémunérateurs, indemnité de rupture et tout autre avantage lié à la rupture), à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement ;

Il demande également :

- d'ordonner la production des documents par la SA Menuiserie Métallique Construction permettant de démontrer les heures prestées et non rémunérées sur pied de l'article 877 du code judiciaire et de la condamner au paiement de la rémunération de 1€ provisionnel au titre de salaires et sursalaires pour les heures supplémentaires prestées et non rémunérées, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à partir du 10 juillet 2020 ;

- de la condamner à lui délivrer ses documents sociaux rectifiés dans les huit jours du jugement à intervenir, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 50€ par jour de retard, à savoir :

- le décompte de sortie ;
- les comptes individuels ;
- les fiches fiscales 281.10 ;
- le motif rectifié du formulaire C4.

- d'ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir nonobstant tous recours, sans caution ni cantonnement ;

- de condamner la SA Menuiserie Métallique Construction aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et évaluée à 2.600 € ainsi qu'aux intérêts judiciaires sur ces sommes.

2) Demande reconventionnelle

La SA Menuiserie Métallique Construction demande de :

- condamner monsieur N au paiement de la somme de 390 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts à dater du 10 juillet 2020 jusqu'à parfait paiement,
- de le condamner au paiement des frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidés à 2.600€.

II. Recevabilité

La procédure est recevable pour avoir été introduite, devant la juridiction compétente, dans les formes et délai légaux.

La recevabilité n'est, du reste, pas contestée.

III. Éléments de fait

Monsieur N a été engagé par la SA Menuiserie Métallique Construction dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée du 1^{er} septembre 2015 au 18 décembre 2015 pour y exercer la fonction de menuisier métallique. Ce contrat a été prolongé à plusieurs reprises du 19 décembre 2015 au 30 juin 2016, du 1^{er} juillet 2016 au 1^{er} octobre 2016 et du 2 octobre 2016 au 2 janvier 2017.

Le 1^{er} décembre 2016, il a été victime d'un accident du travail et a été en incapacité temporaire jusqu'au 12 février 2017.

Le 9 février 2017, monsieur N a été engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 13 février 2017 pour y exercer la même fonction de menuisier métallique. Par un avenant signé le 20 janvier 2020, il est convenu qu'à compter de cette date, il exerce la fonction de placeur en menuiseries mécaniques et relève de la commission paritaire 124.

Monsieur N a été placé en chômage temporaire en raison du COVID à compter du 1^{er} juillet 2020.

Par courrier du 10 juillet 2020, il a été licencié pour motifs graves selon les termes suivants :

« Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail et ce, pour fautes graves. Cette rupture de contrat est effective à partir du 11 juillet 2020, et s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

En suite de notre entretien de ce 10 juillet 2020, nous avons en effet acquis la connaissance certaine de faits rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

L'entretien s'est tenu à 14h00 ce jour en la présence de Monsieur A et Monsieur C. Vous vous êtes rendu coupable d'un vol d'un laser rotatif et d'un trépied d'une valeur supérieure à 2.000€ de marque HILTI. Vous avez reconnu avoir pris le matériel sans accord et sans avoir prévenu quiconque. Nous avons recherché ce matériel plusieurs jours sans le retrouver. Nous avons interrogé plusieurs ouvriers et finalement, ce jeudi 9 juillet 2020, Monsieur CA, votre collègue, transmet l'information à notre gestionnaire, Monsieur C, que vous seriez peut-être en possession de l'objet. Pour rappel, vous êtes en chômage depuis le 1^{er} juillet 2020. Monsieur C vous a appelé pour vous demander si vous aviez le matériel, vous avez répondu « oui » et il vous a demandé de le ramener immédiatement. Ce que vous n'avez pas fait. Monsieur A vous a laissé un message, qui n'a pas eu plus d'effet immédiat. Finalement à 18h50, vous vous êtes rendu discrètement au siège de l'entreprise dont vous détenez les clés pour ramener le matériel. Malheureusement pour vous, l'alarme s'est enclenchée et vous avez été filmé par la caméra de surveillance qui vous montre clairement avec ledit matériel.

Tous ces faits montrent que vous avez frauduleusement subtilisé du matériel de l'entreprise pour votre propre usage personnel; il s'agit d'un vol. Ceci constitue conformément à l'article 49 de notre règlement de travail un motif grave de licenciement».

IV. Analyse du tribunal

1. Demandes principales

a) Congé pour motif grave irrégulier – indemnité de préavis

En droit,

Conformément à l'article 35, alinéa 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail, 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.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, 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.

La Cour de cassation considère de manière constante que l'article 35 de la loi sur les contrats de travail « *n'impose ni que la faute soit de nature contractuelle, ni que l'employeur ait subi un préjudice ; il suffit que le comportement du travailleur soit d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles* ». ¹

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice. ²

Le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation, à la condition de ne pas modifier les critères légaux — par exemple en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi par le travailleur. ³

La qualification de motif grave que donnent de certains faits le contrat de travail ou le règlement de travail ne lie pas le juge. Tout au plus, cette qualification peut constituer un indice de l'importance que les parties ont entendu attacher à certains faits. ⁴

Quant au délai de trois jours, le tribunal rappelle que :

- le congé doit être donné dans les trois jours ouvrables de la connaissance certaine des faits et prend cours le lendemain du jour où le fait est connu par l'auteur de la rupture,
- le motif grave est considéré comme connu de l'auteur de la rupture quand celui-ci a une certitude suffisante pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave,

¹ Cass., 9 mars 1987, J.T.T., 1987, p. 128 ; Cass., 6 mars 1995, J.T.T., p. 281

² Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815

³ Cass., 6 juin 2016, n° S.15.0067.F, Juridat.

⁴ W. van Eeckhoutte, Compendium social. Droit du travail '14-'15, Waterloo, kluwer, 2014, p. 2190 et les références citées.

- le délai légal ne court donc pas à dater du fait ou à dater de la simple connaissance du fait fautif puisque l'auteur de la rupture doit, pour prendre une décision en connaissance de cause, connaître les circonstances dans lesquelles le fait a été posé afin d'apprécier la gravité éventuelle du comportement. Cette connaissance certaine des faits ne peut donc être supposée ou être présumée,⁵
- le congé ne peut évidemment être opéré sur base de soupçons ou de simples présomptions. La partie cocontractante peut donc prendre toute mesure d'instruction (par ex. : enquête, audition) pour acquérir cette connaissance certaine. Ce n'est qu'au terme de ces mesures, c'est-à-dire au moment où l'auteur du congé a acquis une certitude suffisante, que le délai de trois jours ouvrables commence à courir,⁶
- il ne peut être déduit du fait que la décision de procéder au licenciement ait été prise après un entretien concernant les faits qui étaient déjà connus de l'employeur que l'employeur disposait déjà, avant cet entretien, de tous les éléments nécessaires pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause. Indépendamment de son résultat, l'audition du travailleur peut en effet être une mesure par laquelle l'employeur peut acquérir une certitude suffisante concernant l'existence des faits et des circonstances susceptibles de constituer un motif grave,⁷
- l'audition du travailleur constitue, indépendamment de son résultat, une mesure indispensable permettant de maintenir ou non la conviction acquise par l'employeur.⁸

En l'espèce,

1.

Monsieur N soutient que la SA Menuiserie Métallique Construction avait connaissance des faits au plus tard le 5 juillet 2020, en sorte que le licenciement notifié le 10 janvier 2020 est tardif.

Il ne peut être suivi.

Il résulte en effet des attestations produites que monsieur C a constaté la disparition du matériel le 7 juillet 2020⁹ et que ce n'est que le 9 juillet 2020 qu'il a appris de monsieur CAI qu'il était en possession de monsieur N et qu'il en a informé monsieur A leur responsable.

Si les parties sont contraire en fait sur les propos échangés lors de l'entretien qui s'est tenu le 10 juillet 2020 en présence de messieurs AI et C, il n'est pas contesté qu'il était destiné à recueillir les explications de monsieur N au sujet des circonstances dans lesquelles il est entré en possession du laser. Il doit dès lors être considéré que ce n'est qu'au terme de cet entretien, que la personne habilitée à prendre cette décision, a eu une connaissance certaine des faits imputés à monsieur N qui l'ont amené à le licencier pour motifs graves. Sont à cet égard indifférentes, les circonstances que le code d'accès de monsieur N aurait été désactivé avant, ou que la lettre de licenciement était déjà préparée, ce qui est d'ailleurs contesté, cette lettre étant notamment motivée par les propos tenus lors de l'entretien du 10 juillet 2020 et n'ayant dès lors pu être finalisée qu'au terme de celui-ci.

Le congé pour motif grave notifié le 10 juillet 2020 n'est dès lors pas tardif.

2.

S'agissant du motif grave, il appartient à l'employeur d'en rapporter la preuve.

⁵ DAVAGLE, M., La rupture du contrat pour motif grave, in: X., Guide juridique de l'entreprise - Traité théorique et pratique. 2ème édition, Livre 65.4 – 82 - mars 2021, p.91,

⁶ DAVAGLE, M., op.cit., p.93

⁷ C. trav. Bruxelles, 25 juin 2010, inédit, R.G. n° 2009/AB/52309 ; Trav. Bruxelles, 2 août 2010, inédit, R.G. n° 304/09 ; C. trav. Anvers, 8 février 2012, inédit, R.G. n° 2011/AA/30 ; C. trav. Liège, 25 février 2014, inédit, R.G. n° 2012/AN/209 ;

⁸ DAVAGLE, M., op.cit., p.94

⁹ Sur l'attestation rédigée par I C, il explique avoir cherché le laser le 7 juillet 2020 et avoir finalement décidé d'utiliser un autre instrument. Il dit l'avoir à nouveau cherché le 9 juillet 2020 et non pas le 5 juillet 2020, le chiffre 9 étant visiblement mal écrit mais conforme à la chronologie des faits.

La SA Menuiserie Métallique Construction retient comme motif grave, le vol du laser rotatif et d'un trépied de marque HILTI.

Selon les termes de l'article 461 du code pénal « *Quiconque a soustrait frauduleusement une chose qui ne lui appartient pas, est coupable de vol. Est assimilé au vol le fait de soustraire frauduleusement la chose d'autrui en vue d'un usage momentané* ».

Le vol exige la réunion de trois éléments constitutifs :

- une soustraction contre la volonté du propriétaire ;
- une chose mobilière corporelle appartenant à autrui ;
- une intention frauduleuse.

Si l'un de ces éléments est manquant, l'infraction n'est pas consommée.¹⁰

L'intention frauduleuse, requise pour qu'il y ait vol, existe dès que celui qui soustrait une chose contre le gré de son propriétaire agit avec l'intention de se l'approprier ou, du moins, de ne pas la restituer aux ayants droit.¹¹

S'il existe un doute quant à la présence de l'intention frauduleuse, le doute doit profiter au travailleur.¹²

3.

Monsieur R a déclaré que monsieur N l'a appelé le 3 juillet 2020 pour lui demander d'emprunter le laser, ce qui ressort du relevé des appels produits ¹³ (appel de F à 16h59). S'il indique que, sur interpellation, monsieur N lui a assuré qu'il avait reçu l'autorisation de messieurs L ou C, ce que ceux-ci ne confirment pas, il n'en demeure pas moins que monsieur R était au courant des intentions de monsieur N d'emprunter le matériel.

Il ressort en outre du relevé de ces appels que le 3 juillet 2020 monsieur N a téléphoné à monsieur H à 16 h 56, à monsieur C à 9 h 41 et à monsieur L à 16h58. S'il n'est pas établi que ces appels ont abouti, ce relevé atteste que monsieur N a, à tout le moins, tenté de contacter ses collègues et supérieurs avant que monsieur R ne dépose le laser à son domicile.

Monsieur C dit avoir été contacté le 9 juillet 2020 par monsieur N qui l'a informé qu'il était en possession du laser et qu'il était inutile de le chercher. Lorsqu'il a été contacté par monsieur C le même jour à 13 h 25 selon le relevé téléphonique produit, monsieur N a d'emblée reconnu qu'il était en possession du laser qu'il s'est engagé à restituer, ce qu'il a fait dans la soirée. S'il est exact qu'il a attendu la fin de la journée pour pénétrer dans les locaux, malgré l'appel de monsieur A à 14 h 30, il ressort du relevé téléphonique qu'il a tenté de joindre ce dernier à deux reprises à 18 h 50 et 19 h 31 ainsi que monsieur C et C à 18 h 51 et 18 h 53.

Il ressort enfin des témoignages de messieurs H, T et A et d'un échange de SMS entre monsieur H et monsieur C du 25 août 2019 ¹⁴ que l'emprunt de matériel est une pratique sinon courante, à tout le moins occasionnelle, moyennant l'autorisation des responsables.

¹⁰ LAMBOTTE, P., Vol, Contributions dans un livre - In: X., Postal Mémoires. Lexique du droit pénal et des lois spéciales, V 90 / 06, 2022

¹¹ Cass., 16 novembre 1971, Pas., 1972, I, p. 246 ; Cass., 27 juin 1960, Pas., 1960, I, p.1225 ; Cass.,

11 décembre 2012, Pas., 2012, p. 2459.

¹² CABINET D'AVOCATS CLAEYS & ENGELS, La rupture du contrat de travail pour motif grave, Preuve du motif grave - In: CABINET D'AVOCATS CLAEYS & ENGELS, Licenciement & Démission, mars 2022, 309

¹³ Pièce 7 du dossier de monsieur Noiret

¹⁴ Pièce 8 du dossier de monsieur Noiret

Ces éléments permettent d'établir à suffisance que monsieur N a pris possession du laser et du trépied sans avoir obtenu l'autorisation préalable de ses supérieurs, ce qu'il ne conteste pas.

Ils sont en revanche insuffisants à démontrer, à l'exclusion de tout doute, qu'il a agi avec l'intention frauduleuse de conserver ce matériel.

Si tel avait été le cas, il n'aurait pas sollicité d'un collègue qu'il lui apporte le matériel à son domicile, aurait nié l'avoir en sa possession lorsqu'il a été interpellé ni répondu favorablement à la demande de restitution dudit matériel.

Le congé pour motif grave de monsieur N est dès lors irrégulier en sorte qu'il peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

4.

Monsieur N postule un montant de 9.494,40€ bruts correspondant à un délai de préavis de 15 semaines.

Selon l'article 37/2 § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :

(...)

- quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.

La SA Menuiserie Métallique Construction conteste l'ancienneté retenue, soutenant que l'occupation de monsieur N a été interrompue entre le 2 janvier 2017 et le 13 février 2017.

L'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 énonce que « Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours. Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise. »

L'ancienneté dont il faut tenir compte pour la fixation du délai de préavis se détermine donc en fonction de la fidélité à l'entreprise.¹⁵

Les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail telles qu'organisées par la loi sont à inclure dans le calcul de l'ancienneté.¹⁶

Pour rappel, monsieur N a été engagé dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée successifs :

- du 1^{er} septembre 2015 au 18 décembre 2015,
- du 19 décembre 2015 au 30 juin 2016,
- du 1^{er} juillet 2016 au 1^{er} octobre 2016,
- du 2 octobre 2016 au 2 janvier 2017.

Le 1^{er} décembre 2016, monsieur N a été victime d'un accident de travail et déclaré en incapacité temporaire de travail jusqu'au 12 février 2017.

¹⁵ C. trav. Liège, 20 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 59 ; C. trav. Mons, 21 septembre 1995, R.G. n° 12896, publié in www.socialweb.be

¹⁶ PATERNOSTRE, B., La rupture du contrat de travail moyennant préavis. Une approche pratique et jurisprudentielle Ancienneté - In: PATERNOSTRE, B., La rupture du contrat de travail moyennant préavis. Une approche pratique et jurisprudentielle, avril 2021, p.179

Le 13 février 2017, la SA Menuiserie Métallique Construction l'a réengagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Si entre le 2 janvier 2017 et le 13 février 2017, monsieur N n'était pas dans les liens d'un contrat de travail avec la SA Menuiserie Métallique Construction, cette interruption est liée à son incapacité temporaire à pouvoir prêter le travail convenu. Elle n'entame dès lors en rien sa fidélité à l'entreprise et la continuité des relations de travail. Il n'est en effet pas douteux que si monsieur N n'avait pas été en incapacité de travail lorsque son dernier contrat à durée déterminée a pris fin, la SA Menuiserie Métallique Construction l'aurait immédiatement engagé dans les liens du nouveau contrat, ce qu'elle n'a fait que lorsqu'il a été reconnu apte à retravailler.

La durée de préavis de 15 semaines postulée par monsieur N sera dès lors retenue.

Monsieur N fixe la base de calcul de l'indemnité a minima à la somme de 9.494,40 brut, montant qui n'est pas contesté.

A défaut pour monsieur N de s'expliquer sur les raisons pour lesquelles ce montant doit rester provisionnel, il y a lieu de statuer à titre définitif sur cette demande.

Ce montant sera dès lors alloué, majoré des intérêts au taux légal à compter du 10 juillet 2020.

b) Paiement du jour férié suivant le licenciement

L'article 14 de l'arrêté Royal du 18 avril 1974 prévoit que l'employeur est tenu de payer les jours fériés qui surviennent dans les 30 jours qui suivent la fin du contrat de travail sauf si l'employeur met fin au contrat pour faute grave.

Le licenciement étant intervenu le 10 juillet 2020 sans que le motif grave n'ait été retenu, monsieur N peut prétendre au paiement du jour férié du 21 juillet 2020, soit un montant de 122,89€, lequel n'est pas contesté.

La SA Menuiserie Métallique Construction conteste être redevable d'intérêts de retard sur cette somme à compter du 10 juillet 2020.

Pour autant que les montants payés à la suite de la cessation du contrat de travail constituent une rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs, ils portent intérêt de plein droit à compter de leur exigibilité (art. 10 loi relative à la protection de la rémunération), c'est à dire à partir du moment où ces montants devraient normalement être payés.¹⁷

La SA Menuiserie Métallique Construction étant redevable de ce montant à compter du licenciement, c'est à bon droit que monsieur N réclame le paiement des intérêts de retard à compter du 10 juillet 2020, date de notification du congé.

c) Arriérés de salaires et sursalaires pour les heures supplémentaires prestées

Monsieur N soutient qu'il a presté des heures supplémentaires qui n'ont pas été payées et qu'elles sont inscrites sur les feuilles de route qui doivent être remplies quotidiennement et déposées au sein de l'entreprise.

¹⁷ CABINET D'AVOCATS CLAEYS & ENGELS, Les obligations à remplir à la fin du contrat de travail - Indemnité - Documents sociaux et fiscaux - Obligations du travailleur, Montants et indemnités qui peuvent être dus par l'employeur à la fin du contrat de travail In: CABINET D'AVOCATS CLAEYS & ENGELS, Licenciement & Démission, mars 2022, 958

En vertu du principe de collaboration à la charge de la preuve (article 8.4 du Nouveau Code civil), il sollicite que la SA Menuiserie Métallique Construction produise ces feuilles de route afin qu'il puisse chiffrer sa demande qu'il fixe à 1€ provisionnel.

La SA Menuiserie Métallique Construction ne conteste pas que des feuilles de route sont remplies par les travailleurs et adressées au secrétariat social.

Interpellée à l'audience, son conseil a confirmé qu'elle était en mesure de les produire.

Une réouverture des débats sera en conséquence ordonnée à cette fin.

d) Arriérés de rémunération liés à la CP 124

1.

Monsieur N soutient qu'il était erronément inscrit comme dépendant de la commission paritaire n°111 alors qu'il aurait dû relever de la commission paritaire n°124 du fait que l'activité exercée au sein de la société est la menuiserie métallique.

Il expose que l'employeur a finalement accepté de faire droit à sa demande par le biais d'un avenant au contrat de travail à dater du 1^{er} janvier 2020.

Selon lui, la circonstance que l'avenant précise que la rémunération sera adaptée à partir du 1^{er} janvier 2020 ne l'empêche pas de se prévaloir des acquis de la commission paritaire 124 pour la période antérieure.

Il sollicite dès lors la régularisation de la situation en conformité avec les conventions collectives de travail applicables au sein de la commission paritaire n°124, compte tenu de son entrée en fonction le 1^{er} septembre 2015 et la condamnation de la SA Menuiserie Métallique Construction au paiement d'1€ provisionnel.

2.

L'appartenance d'un employeur à une commission paritaire est fonction de la nature de l'activité économique réelle de son entreprise sauf si un autre critère est fixé par l'arrêté d'institution.

Un employeur ne relève normalement que d'une seule commission paritaire déterminée par référence à l'activité économique de son entreprise et ce, même si plusieurs fonctions sont exercées au sein de l'entreprise, ces différentes fonctions s'articulant en principe l'une par rapport à l'autre pour permettre l'exercice effectif de l'activité économique.

Néanmoins, la Cour de cassation¹⁸ admet qu'une entreprise puisse ressortir à plusieurs commissions paritaires lorsque plusieurs activités économiques sont exercées en son sein, les critères déterminants étant l'absence de lien plus ou moins direct entre les activités économiques exercées et la circonstance qu'elles sont exécutées dans des locaux distincts avec du personnel exclusivement affecté à chacune d'elles.¹⁹

3.

La SA Menuiserie Métallique Construction est une société de fabrication et de pose de menuiserie métallique.

Le règlement de travail précise qu'elle relève pour les ouvriers, des commissions paritaires 111.1 et 124.

¹⁸ Cass., 17/2/1992, J.T.T., 1992, p.223

¹⁹ BALTHAZAR, « La détermination de la commission paritaire compétente », J.T.T., 2004,

Lorsque monsieur N a été engagé, il exerçait la fonction de menuisier métallique et relevait de la commission paritaire 111.

Le 20 janvier 2020, les parties ont signé un avenant à son contrat de travail du 13 février 2017 aux termes duquel il est précisé que ses fonctions sont celles de placeur en menuiserie métallique à compter du 1^{er} janvier 2020 en sorte que la commission paritaire applicable est la 124 laquelle est compétente pour le secteur de la construction. Il y est précisé que les normes individuelles et collectives contenues dans les conventions collectives de travail de la commission paritaire 124 seront applicables à son contrat de travail à compter du 1^{er} janvier 2020 et que sa rémunération sera adaptée à compter de ce jour.

Cet avenant expose, dans un préambule, que cette modification est justifiée par l'évolution progressive de sa fonction, monsieur N effectuant de plus en plus de placements sur chantiers.

Monsieur N n'apporte aucun élément pour démontrer que dès son entrée en service il exerçait une fonction relevant de la commission paritaire 124 et pouvait prétendre aux conditions salariales prévues dans les conventions collectives relevant de cette commission.

Il a par ailleurs signé sans réserve un avenant à son contrat de travail dans lequel il marque son consentement pour une modification de sa fonction, avec pour conséquence qu'il relève à compter du 1^{er} janvier 2020 de la commission paritaire 124, sans qu'aucune rétroactivité ne soit prévue.

Force est à cet égard de rappeler que le droit au salaire naît dès la date de paiement prévue. Le travailleur doit donc pouvoir renoncer à la rémunération pour un mois déterminé lorsque ce mois est écoulé. De la même manière, il doit pouvoir renoncer à la rémunération minimum prévue dans une C.C.T. rendue obligatoire par arrêté royal dès le moment où cette rémunération est acquise. Ainsi, « de la seule circonstance qu'un employé, partie à un convention conclue avec son patron, est une « personne économiquement faible » ne peut se déduire que le consentement dudit employé a été obtenu à la suite d'une erreur, de violence ou de dol ou qu'en raison de cette « faiblesse », son consentement est toujours dénué de validité et que dès lors la convention est nulle ».²⁰

Or monsieur N n'allègue ni a fortiori ne démontre que lorsqu'il a signé l'avenant à son contrat de travail le 20 janvier 2020, son consentement aurait été vicié d'une quelconque manière ou obtenu sous la pression.

Sa demande en paiement d'arriérés de rémunération sera en conséquence rejetée.

e) Dommages et intérêts du chef de licenciement manifestement déraisonnable

En droit,

La convention collective de travail n°109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 109 dispose que :

« 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 ».

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

²⁰ van Wassenhove, S., « La renonciation en droit du travail », J.T.T., 2007/25, n° 989, 5.6., Cass., 2 mai 1969, Pas., 1969, 841.

« 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 ».

Selon la doctrine²¹ :

« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eut lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances ».

Il a été jugé²² que :

« Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

2. Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. (...)

Le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées ».

La charge de la preuve (article 10 de la CCT n°109) incombe, selon les cas, à l'employeur ou au travailleur²³ :

« Si l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative, 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 ou pas correctement communiqués au travailleur et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;

²¹ Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. Imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016, RG 15/394/A (inédit)

²² Trib. trav. Liège, div. Huy, 17 juin 2019, inédit, RG 18/161/A

²³ L. PELTZER, E. PLASCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », J.T. 2014, p. 387 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016.

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 ».

En l'espèce,

Comme exposé ci-avant, les motifs de son licenciement ont été énoncés de manière précise à monsieur N le 10 juillet 2020 après qu'il ait eu l'occasion de s'expliquer sur les faits reprochés.

Si le vol n'est pas établi, il ressort des éléments produits que monsieur N a emprunté le laser et son trépied pour l'utiliser à des fins personnelles, sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de ses supérieurs.

La circonstance que monsieur R était informé de cet emprunt est indifférente, celui-ci ayant exposé dans sa déclaration qu'il avait expressément interpellé monsieur N sur la question de savoir s'il avait obtenu l'autorisation de messieurs L et C et qu'il lui avait répondu par l'affirmative.

Or il ressort des auditions de ces derniers qu'aucune autorisation préalable n'a été donnée, ce qui n'est pas contesté. Si le relevé des appels atteste qu'il a tenté de les joindre, il ne pouvait s'en contenter et aurait dû s'assurer qu'il avait leur autorisation, ce qu'il a fait croire à monsieur R.

Contrairement à ce qu'il soutient, l'emprunt de matériel n'est pas une pratique régulière mais occasionnelle et ne dispense en tout état de cause pas le travailleur de solliciter l'autorisation.

Le licenciement est dès lors intervenu en raison du comportement de monsieur N qui a, avec légèreté, emprunté un matériel coûteux dont l'entreprise avait besoin pour l'accomplissement de ses tâches (cf déclaration de monsieur C) entre le 3 juillet et le 9 juillet 2020 et ce, sans l'autorisation des personnes habilitées à la donner.

Il apparaît dès lorsqu'un employeur *normal et raisonnable*, confronté à ce type de comportement est fondé à s'orienter vers un licenciement qui ne peut être considéré comme manifestement déraisonnable.

La demande est non fondée.

f) Dommages et intérêts pour licenciement abusif

En droit,

Le droit de l'employeur de mettre unilatéralement fin au contrat de travail est de l'essence même du contrat de travail.

Ce droit n'est toutefois pas absolu et son usage peut le cas échéant s'avérer constitutif d'un abus de droit s'analysant en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent²⁴.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par les circonstances qui entourent le congé.

²⁴ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, 155; Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, 1002, 117, concl. J.-M. GENICOT, note P. JOASSART; Cass., 9 octobre 2017, *J.L.M.B.*, 2018, 118 note F. KÉFER et R. LINGUELET et *Chron. D.S.*, 2018, 188, concl. av.-gén. VANDERLINDEN

La charge de la preuve incombe à celui qui invoque l'abus de droit.

Le travailleur doit établir d'autre part que l'acte de rupture est générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir tout le dommage, matériel et moral, découlant de la rupture irrégulière du contrat.

En d'autres mots, l'indemnité compensatoire de préavis répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit²⁵.

L'abus du droit de licenciement est sanctionné par des dommages et intérêts.

En ce qui concerne les victimes d'un abus de droit de licenciement, il n'existe aucune évaluation légale (forfaitaire) du montant du dommage à octroyer.

Les règles de droit commun trouvent donc à s'appliquer et seul le dommage prouvé peut être indemnisé.

Dans la pratique, les juridictions fixent toutefois souvent l'indemnité en se référant à la jurisprudence de la Cour de cassation qui autorise une évaluation « *ex aequo et bono* » lorsqu'il est impossible de déterminer le montant exact du dommage.

Quant au cumul, la règle de cumul prévue à l'article 9 §3 de la CCT n°109 qui stipule que l'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas cumulable avec toute autre indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, n'est pas d'application au cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de l'indemnité octroyée pour abus de droit lorsque les circonstances dans lesquelles le licenciement a été notifié sont inconvenantes, et ce parce qu'il s'agit de deux indemnités distinctes octroyées pour un motif différent et qui indemnisent des dommages différents²⁶.

En l'espèce,

1.

Monsieur N soutient que la SA Menuiserie Métallique Construction a utilisé le prétexte de l'emprunt de matériel pour le licencier au motif que son comportement visant à réclamer un changement de commission paritaire lui aurait déplu. Il soutient que la décision de le licencier était prise bien avant la réunion du 10 juillet 2020 au cours de laquelle il n'a eu aucune chance de s'expliquer.

Il estime avoir été victime d'une injustice lui ayant causé un dommage moral qu'il évalue à 5.000€ provisionnel.

2.

Pour rappel, l'abus ne peut résulter des conséquences du licenciement, mais bien des circonstances entourant celui-ci.

Il ressort des éléments soumis au tribunal que monsieur N a été convoqué à un entretien et qu'il en connaissait les motifs. Si aucun procès-verbal n'a été consigné pour acter les propos qui ont été tenus, la lettre de rupture reprend les explications qu'il a données, à savoir l'emprunt de matériel sans autorisation, ce qui n'est pas contesté. Il s'en déduit que monsieur N a pu faire valoir ses explications. Il ne peut être

²⁵ Cass. 7 mai 2001, *J.T.T.* 2001, p. 410

²⁶ C. trav. Liège (div. Liège), 8 février 2017, *J.L.M.B.*, 2017, 761, note A. MORTIER; C. trav. Liège (div. Namur), 24 août 2018, *J.L.M.B.*, 2018, 1874

déduit de ce qu'elles n'ont pas convaincu la SA Menuiserie Métallique Construction qui a estimé qu'il s'agissait d'un vol, que cette audition n'était pas effective.

Si elle est recommandée, cette audition n'était en outre pas obligatoire.

Monsieur N n'apporte par ailleurs pas la preuve d'un préjudice distinct de celui d'ores et déjà couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

Sa demande sera rejetée.

g) Autres montants dus en vertu du contrat de travail

Monsieur N sollicite la condamnation de la SA Menuiserie Métallique Construction au paiement d'un euro provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties.

Cette demande, qui s'apparente à une clause de style, n'est nullement étayée. Elle est, dès lors, non fondée.

h) Délivrance des documents sociaux moyennant le paiement d'une astreinte

1.

Monsieur N sollicite la délivrance :

- du décompte de sortie,
- des comptes individuels,
- des fiches fiscales 281.10,
- du formulaire C4 rectifié,

et ce, dans un délai de 8 jours à dater de la signification du jugement et ce, sous peine d'astreinte de 50€ par documents manquants et jours de retard.

2.

S'agissant du C4 rectifié, le tribunal rappelle que lorsque l'employeur a satisfait à l'obligation de délivrer un C4, il ne peut être exigé de lui qu'il modifie le C4 délivré. Il appartient en effet au travailleur licencié et qui entend solliciter le bénéfice des allocations de chômage d'introduire une demande d'allocations au moyen du C4 délivré et, le cas échéant, de signaler l'existence d'une erreur ou l'introduction par lui d'une action en vue d'obtenir, par exemple, une indemnité compensatoire de préavis ou une indemnité pour abus de droit de licenciement. Le chômeur peut même introduire sa demande d'allocations sans être en possession ou sans remettre le C4 et, en ce cas, il doit compléter un document provisoire, le C109 (*cfr* article 8, 7°, *b*, de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991). Sa demande sera prise en compte à la date de son introduction avec une rétroactivité de deux mois si la demande est introduite dans les deux mois de la cessation du contrat (*cfr* article 95 de l'arrêté ministériel).

Dès lors, il ne s'indique pas de condamner un employeur à délivrer un deuxième C4 au seul motif qu'à la suite d'un jugement, une des indications n'est plus exacte ou ne l'a jamais été. Le jugement ou l'arrêt y tient lieu de rectificatif.²⁷

²⁷ Cour Trav. Liège (13e ch.), 23/06/2009, J.T.T., 2009/22, n° 1046, p. 346-347.

3.

Il sera réservé à statuer sur la demande de production des comptes individuels et de la fiche fiscale 281.10 rectifiée dans l'attente qu'il soit statué sur la demande relative aux heures supplémentaires.

4.

Concernant l'obligation de délivrer un décompte de sortie reprenant la mention de l'indemnité de préavis, il n'y a pas lieu d'assortir la condamnation d'une astreinte, rien ne permettant de penser que la SA Menuiserie Métallique Construction va se soustraire à cette obligation.

i) Quant à l'exécution provisoire/cantonnement

1.

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »

L'article 1398 précise quant à lui que :

« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. »

Le principe actuel réside dans l'exécution provisoire de tout jugement définitif.

2.

L'article 1406 du code judiciaire précise :

« Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave. »

L'interdiction de cantonner étant une exception au principe consacré par les articles 1403 et 1404 du droit de cantonner octroyé au débiteur (...), [elle] est de stricte interprétation et doit être motivée dans chaque cas particulier, précisant en quoi le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave ».²⁸

Monsieur N expose que le retard apporté au règlement des sommes dues l'exposerait à un préjudice grave, s'agissant de rémunérations, fussent-elles différées.

²⁸ C. trav. Bruxelles, 28 mars 2018, J.T.T., 2018, p. 313

Aucune information n'est cependant fournie quant à ce prétendu préjudice, le tribunal ignorant notamment quels sont ses sources de revenus actuels et les difficultés financières qu'il pourrait rencontrer à défaut de paiement immédiat des sommes lui revenant.

Cette demande sera rejetée.

2. DEMANDE RECONVENTIONNELLE

1.

La SA Menuiserie Métallique Construction poursuit la condamnation de monsieur N au paiement de la somme de 390€ HTVA à titre de dommage et intérêts.

Elle soutient qu'elle a subi un préjudice en raison de la perte de temps consacré à la recherche de l'engin ainsi que sur le chantier, au motif qu'elle a dû utiliser du matériel plus vétuste et moins performant.

Elle chiffre son préjudice à 390 € décomposé comme suit :

- le 7 juillet 2020 : 1 h 00 de perte de temps de recherche et 3 h de perte de temps de travail,
- le 9 juillet : 2 h 00 de perte de temps de travail

Soit 6 heures facturées à 65€ de l'heure.

2.

La SA Menuiserie Métallique Construction fonde sa demande sur l'article 1382 du code civil.

Il lui appartient cependant d'établir que la faute de monsieur N lui a causé un préjudice.

Outre qu'il ressort de la déclaration de monsieur C qu'il n'a cherché le laser que quelques instants le 7 juillet celui-ci exposant « *Je n'ai pas le temps de m'attarder* », la SA Menuiserie Métallique Construction ne démontre pas qu'elle a été dans l'impossibilité d'utiliser un autre instrument de mesure aussi performant les 7 et 9 juillet 2020.

Sa demande sera rejetée.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal,

VU les articles 1, 30, 34 à 38, 40 et 41 de la loi du 15 juin 1935.

Statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties ;

Reçoit la demande,

DIT les demandes principales recevables et fondées dans la mesure de ce qui suit ;

CONDAMNE la SA Menuiserie Métallique Construction à payer à N les sommes suivantes, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 20 juillet 2020 jusqu'à complet paiement :

- **9.494,40€ brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

- **122,89€ brut** à titre de prime de paiement d'un jour férié.

DEBOUTE N quant à sa demande en paiement d'une indemnité de 10.760,32€ pour licenciement manifestement déraisonnable, d'un montant de 5.000€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, d'un montant brut d'1,00 € provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties et d'un montant de 1€ provisionnel au titre d'arriérés de salaires et autres avantages liés aux dispositions de la commission paritaire 124,

CONDAMNE la SA Menuiserie Métallique Construction à délivrer à monsieur N le décompte de sortie,

CONDAMNE la SA Menuiserie Métallique Construction, en application de l'article 877 du code judiciaire, à déposer au dossier de la procédure, les feuilles de route rentrées par monsieur N permettant de démontrer les heures prestées et non rémunérées,

DIT que ces documents devront être déposés au greffe au plus tard pour le **7 novembre 2022**.

DIT recevable mais non fondée la demande reconventionnelle formulée par la SA Menuiserie Métallique Construction.

FIXE la cause au **2 décembre 2022** pour une durée de 15 minutes.

RÉSERVE à statuer quant au surplus en ce compris les dépens.

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours avec faculté de cantonnement.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant composée de :

Madame Sophie SCHMITZ, Juge présidant la chambre

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur

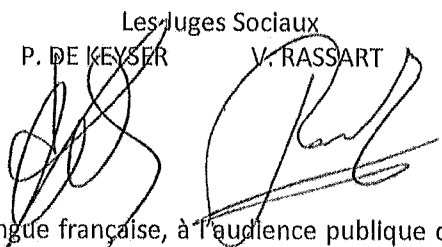
Monsieur Vincent RASSART, Juge social ouvrier

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Julie LECHARLIER**, greffier

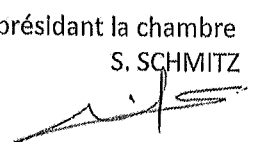
Le Greffier
J. LECHARLIER



Les Juges Sociaux
P. DE KEYSER V. RASSART



Le Juge présidant la chambre
S. SCHMITZ



Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du sept octobre deux mille-vingt-deux au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Sophie SCHMITZ**, Juge présidant la chambre, assistée de **Madame Julie LECHARLIER**, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier,
J. LECHARLIER



Le Juge présidant la chambre
S. SCHMITZ

