

numéro de répertoire

2023/ 820

date du Jugement

19/01/2023

numéro de rôle

R.G. : 21/ 3783/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur**expédition**

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€le
€le
€**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE****Jugement****Onzième chambre J**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur P

Partie demanderesse, comparissant personnellement et assisté par son conseil
Maître

Contre :

La SPRL LAMBERT LAHAYE, immatriculée à la BCE sous le numéro 0843.579.801,
dont le siège social est établi Rue du premier de Ligne 8 à 4458 FEXHE-SLINS

Partie défenderesse, représentée par Monsieur , gérant de la
société ayant comme conseil Maître

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le **16/12/2021** ;
- l'ordonnance 74751 CJ rendue par la chambre de céans le **26/04/2022** ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **25/05/2022** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **24/06/2022** ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le **15/12/2022** ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le **14/09/2022** ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **14/10/2022** ;
- l'état de dépens ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **15/12/2022**.

La conciliation n'ayant pas été possible.

1. Les faits et la demande

Monsieur P a été engagé le 1^{er} avril 2019 en qualité d'ouvrier à temps plein par la société Lambert Lahaye, ci-après la société.

Il s'agit d'une société spécialisée dans les travaux de peinture et d'aménagements intérieurs.

Il a été licencié pour motif grave le 25 octobre 2021. Il a reçu en main propre, le 25 octobre 2021, le courrier de rupture du contrat ainsi que le courrier de notification du motif grave. Ces deux courriers lui ont été envoyés par lettre recommandée à la même date.

Le courrier de rupture du contrat de travail est libellé en ces termes :

« (...) »

A la date du 22 octobre 2021, nous avons pris connaissance d'une faute grave que vous avez commise et qui constitue un motif grave nous autorisant à mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Par la présente, nous vous signifions dès lors votre licenciement immédiat.

Le motif grave qui justifie ce licenciement vous sera notifié dans le délai prévu (...) »

Le courrier de notification du motif grave est libellé en ces termes :

« En date du 25/10/2021, nous vous avons notifié par lettre recommandée, notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave.

Les faits justifiant cette décision sont les suivants :

Vendredi 22/10/2021, je découvre via témoignages, vidéos et photos que régulièrement vous dormez durant vos heures de travail, étalé au sol au beau milieu des chantiers en cours.

Cet élément rompt définitivement la relation de confiance qui doit exister en un travailleur et son employeur. De plus, ces faits nuisent à l'image de la SPRL. (...) »

Monsieur P conteste la validité du licenciement pour motif grave estimant que celui-ci ne respecte ni les conditions de forme ni les conditions de fond de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 16 décembre 2021, Monsieur F demande de condamner la société à lui payer:

- 7 873,60 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 156,72 euros à titre de dommages et intérêts pour la non-délivrance d'écochèque ;
- 254,74 euros bruts à titre de rémunération pour les jours fériés des 1^{er} et 11 novembre 2021 ;

Il demande que ces sommes soient majorées des intérêts de retard à partir des différentes dates d'exigibilité.

Il demande encore de condamner la société aux dépens et d'assortir la décision à intervenir de l'exécution provisoire sans possibilité de caution ni de cantonnement.

Par ses dernières conclusions, il maintient sa demande concernant l'indemnité compensatoire de préavis mais ne maintient plus celle relative au paiement des deux jours fériés car ce paiement a été exécuté et cette demande est devenue sans objet.

En ce qui concerne les dommages et intérêts pour la non-délivrance d'écochèque, il ne réclame plus qu'un montant de 56,72 € puisqu'une partie a été payée depuis l'introduction de l'instance. Pour le surplus, il maintient ses autres demandes.

A l'audience¹, il déclare que la demande de dommages et intérêts pour la non-délivrance d'écochèque est devenue sans objet puisque la société a finalement payé l'entièreté des écochèques réclamés.

2. Position des parties

Monsieur P estime que le licenciement pour motif grave du 25 octobre 2021, ne respecte ni les conditions de forme, ni les conditions de fond de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et, par conséquent, que ce licenciement n'est pas valable.

Concernant les conditions de forme, Monsieur P considère que la société ne prouve pas

¹ Comme cela a été acté au procès-verbal de l'audience.

avoir eu connaissance des faits reprochés le 22 octobre 2021. La seule attestation d'un de ses ouvriers, Monsieur L soutenant avoir remis des photos et vidéos de Monsieur P en train de dormir durant les heures de travail n'est pas suffisante pour prouver que la société a eu connaissance des faits le 22 octobre 2021.

Concernant les conditions de fond, Monsieur P conteste les motifs invoqués dans le courrier du 25 octobre 2021.

Il reproche à la société de ne pas l'avoir entendu avant de le licencier pour motif grave et de ne pas lui avoir permis de s'expliquer à propos des vidéos et photos.

Il déclare que s'il lui est arrivé de dormir, c'était pendant sa pause.

Il relève qu'aucun élément ne permet de démontrer que c'était pendant ses heures de travail et donc en-dehors de sa pause qu'il dormait.

En ce qui concerne l'épisode du 29 juin 2021 relayé par une attestation du père du gérant de la société qui déclare avoir vu la camionnette de la société sur la route en pleines heures de travail, Monsieur P réplique que ce fait n'a aucun lien avec le motif grave reproché et que sa présence sur la route à cette heure de pleine journée peut s'expliquer par un déplacement requis pour une raison professionnelle.

Monsieur P conteste les propos de la société lorsqu'elle soutient qu'elle lui a déjà formulé plusieurs reproches oralement durant son occupation. Il rappelle que ces reproches ne sont pas ce qui justifie le motif grave et, de plus, qu'aucun élément ne vient les corroborer, aucun avertissement écrit ne figurant au dossier.

En conclusion, il demande de condamner la société au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération, soit un montant de 7.873,60 euros bruts.

La société soutient que le licenciement pour motif grave respecte le délai de trois jours et est fondé.

Elle estime que le fait que ce soit le témoignage d'un autre ouvrier de la société qui lui a permis de prendre connaissance des faits n'enlève rien à la force probante de ce témoignage. Elle explique que c'est par conversation Messenger que l'ouvrier lui a transmis les photos et vidéos litigieuses le 22 octobre 2021 si bien que c'est à cette date qu'elle a pris connaissance des faits. Elle en conclut que le délai de 3 jours a été respecté.

Quant au fond, la faute reprochée à Monsieur P est de dormir durant les heures de travail et donc de ne pas respecter ses obligations contractuelles puisqu'il n'effectuait pas ses prestations durant les heures de travail, ainsi son attitude portait préjudice à la société.

De plus, un tel comportement nuit à la réputation de la société.

Elle estime que les photos et vidéos produites démontrent incontestablement que Monsieur P dormait sur les chantiers. Elle rappelle que l'attestation de Monsieur L, ouvrier, relève que c'est bien pendant les heures de travail que Monsieur P dormait.

Elle souligne qu'elle a déjà dû faire plusieurs reproches à Monsieur P durant son occupation. Elle rappelle qu'une audition préalable du travailleur avant de prendre la décision de licenciement pour faute grave n'est pas obligatoire.

À titre subsidiaire, la société demande de pouvoir rapporter la preuve par toute voie de droit et notamment par des enquêtes, des faits suivants :

- Que la société a été informée des faits justifiant le motif grave le vendredi 22 octobre 2021 ;
- Que Monsieur P dormait sur les chantiers durant ses heures de travail ;

Elle demande, dans l'hypothèse où elle serait condamnée, à être autorisée à cantonner.

3. Analyse du Tribunal

3.1. Quant à la recevabilité

La demande, introduite dans les formes et délais légaux, est recevable.

La demande a été introduite par requête le 16 décembre 2021. Elle est recevable.

3.2. Quant au fondement

A. Rappel des principes applicables

A.1. Quant au délai de 3 jours

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule que le congé ne peut être donné pour motif grave lorsque le fait qui le justifie est connu de la partie qui donne le congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Le point de départ de ce délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante². Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice³.

Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu⁴.

De même, en vertu de l'alinéa 4 de l'article 35 précité, peut seul être invoqué pour justifier le congé le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant ce congé.

Il résulte de la combinaison de l'article 35 dernier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978, de l'articles 870 du Code judiciaire et de l'article 8.4 du Code civil, qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a eu connaissance des faits dans le délai de trois jours ouvrables précédent le licenciement mais qu'une fois cette preuve rapportée, il appartient au travailleur qui soutient que l'employeur en avait connaissance plus tôt, de l'établir.

Il ne peut en effet être exigé de l'employeur qu'il prouve une absence de connaissance antérieure, la preuve d'un fait négatif étant particulièrement difficile et chaque partie ayant la charge de prouver ses propres allégations. Si l'article 35 met à charge de l'employeur la preuve de la connaissance du fait constitutif du motif grave dans un délai de trois jours ouvrables avant la notification du congé, il ne dispense pas le travailleur, conformément à l'article 870 du Code judiciaire, d'apporter la preuve des faits qu'il allègue pour démontrer une connaissance antérieure à ce délai⁵.

² Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58, Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212.

³ Cass., 22 octobre 2001, www.juportal.be, Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390, Cass., 19 mars 2001, www.juportal.be, Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500, Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

⁴ Cass., 14 mai 2001, www.juportal.be, Cass., 25 avril 1988, www.juportal.be.

⁵ Cass., 4 déc. 1989, *J.T.T.* 1990, p. 92, disponible sur www.juportal.be; Cl. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, p. 82.

A.2. Quant à la notion de motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978, 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.

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 préjudice⁶. Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle⁷.

Néanmoins, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé⁸ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

Il est traditionnellement jugé que les comportements malhonnêtes, frauduleux ou déloyaux du travailleur à l'égard ou au préjudice de son employeur ont un caractère de motif grave de licenciement.

La faute grave constitutive de motif grave [...] n'est pas limitée aux seuls manquements graves à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute grave erreur de conduite que ne commettrait pas un employé ou un travailleur normalement prudent et avisé.⁹

B. Application au cas d'espèce

B.1. Quant au délai de 3 jours

Par conversation Messenger datée du 22 octobre 2021, Monsieur L. , ouvrier au sein de la société, a transmis des photos et vidéos de Monsieur P. prises sur chantiers.

Dans son attestation du 27 janvier 2022, le même Monsieur L. confirme avoir remis à son employeur, le 22 octobre 2021 plusieurs photos et vidéos qui montrent Monsieur P. *« dormir, durant les heures de travail, allongé au sol, sur différents chantiers. »*

Le tribunal considère que la pièce 10 du dossier de la société démontre bien que le transfert des photos et vidéos a eu lieu le 22 octobre 2021, ce qui est confirmé par l'attestation¹⁰ de l'auteur du transfert, à savoir Monsieur L.

Il y a donc ici une conjonction de deux éléments probants qui établissent le transfert des photos et vidéos à la date du 22 octobre 2021.

De son côté, Monsieur P. n'apporte aucun élément de nature à démontrer une prise de connaissance antérieure de la part de la société.

Monsieur P. invoque, certes, qu'il identifie l'un des chantiers montré sur les images comme

⁶ Cass., 20 novembre 2006, www.juportal.be, Cass., 3 juin 1996, www.juportal.be, Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

⁷ Cass., 6 juin 2016, www.juportal.be.

⁸ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376.

⁹ Cass., 26 juin 2006, *Pas.*, 2006, p. 151.

¹⁰ Voir pièce 11 du dossier de la société

un chantier datant de mai-juin 2021. Cependant, ça n'induit pas automatiquement une prise de connaissance dans le chef de l'employeur concomitante à la date du chantier.

Dès lors, la notification du congé émise le 25 octobre 2021 l'a été dans les 3 jours de la prise de connaissance des faits par la société qui est établie à la date du 22 octobre 2021.

Le licenciement est donc régulier en sa forme.

B.2. Quant au fondement du motif grave.

La société soutient que les photos et vidéos démontrent à suffisance les faits fautifs et graves qu'elle reproche à Monsieur P1

Les photos et vidéos¹¹ montrent un homme allongé au sol dans une pièce en travaux. Deux lieux différents sont identifiables.

Monsieur P1 admet qu'il s'agit bien de lui sur une des photos mais soutient qu'on ne peut pas l'identifier sur l'autre. Il reconnaît l'un des chantiers, s'agissant d'un chantier réalisé en mai-juin 2021.

Il explique qu'il pouvait lui arriver de s'assoupir un peu sur un chantier mais que c'était pendant sa pause.

Force est de constater qu'aucun élément objectif ne permet de déterminer à quel moment ces photos et vidéos ont été prises.

Seule l'attestation de Monsieur L1, ouvrier et collègue de Monsieur P1 mentionne que c'est durant les heures de travail qu'il dormait.

Cette seule attestation ne permet pas d'apporter la preuve suffisante du fait que c'est bien pendant les heures de travail que Monsieur P1 dormait.

Aucun autre élément n'est apporté par la société : pas de plainte de clients ni quant au fait qu'un ouvrier aurait dormi sur le chantier, ni, même, quant au fait que le chantier aurait pris du retard. Les photos et vidéos, outre le fait qu'elles ne démontrent pas que c'est pendant les heures de travail que Monsieur P1 dormait, n'établissent pas non plus un caractère récurrent dans le comportement de Monsieur P1.

Les métiers du bâtiment sont physiquement exigeants par nature et il est donc compréhensible que, certains jours, un ouvrier puisse éprouver le besoin de s'assoupir un peu pendant sa pause sans que cela puisse être considéré comme une faute entraînant une rupture de confiance immédiate.

La société explique avoir déjà formulé plusieurs griefs à l'encontre de Monsieur P1 durant son occupation. Aucune trace écrite n'est produite et Monsieur P1 conteste. La société explique qu'il s'agissait d'avertissements donnés oralement et qui concernaient soit le comportement de Monsieur P1 à qui il était reproché d'avoir laissé sur chantier un sac avec des excréments, soit le respect des horaires de travail.

A cet égard, la société dépose une attestation rédigée par le père du gérant de la société. Il y explique avoir croisé sur une route de Visé la camionnette de la société le 29 juin 2021 vers 14 heures 30. Il a alors téléphoné à son fils pour lui dire qu'il venait de croiser sa camionnette et ce dernier lui a répondu que ce n'était pas lui mais son ouvrier qui était censé travailler.

Tout d'abord et à titre principal, le tribunal relève que ces faits (qu'il s'agisse du comportement consistant à laisser des déchets sur chantier ou du non-respect des horaires de travail) ne sont pas visés par la lettre de licenciement pour motif grave et n'ont pas de lien avec le reproche formulé à titre de motif grave qui est le fait pour Monsieur P1 de dormir sur les chantiers pendant les heures de travail.

A titre surabondant, en ce qui concerne le fait rapporté par l'attestation du père du gérant, Monsieur P1 avance avec pertinence qu'un ouvrier peintre, travaillant sur chantier, peut

¹¹ Voir pièce 10 du dossier de la société.

avoir plusieurs raisons légitimes de se trouver au volant de la camionnette de société durant l'après-midi comme notamment pour se déplacer d'un chantier à un autre ou encore pour aller chercher du matériel ou des fournitures.

De plus, il n'est pas contesté qu'aucun avertissement écrit n'a jamais été adressé à Monsieur P au cours des deux années et demi qu'a duré la relation de travail.

Le tribunal relève que la société, bien qu'elle n'avait effectivement aucune obligation légale de procéder à l'audition préalable de Monsieur P, a agi avec précipitation en procédant à ce licenciement pour motif grave sur la seule dénonciation d'un collègue et sans avoir permis à Monsieur P de donner sa version des faits alors qu'aucun reproche ne lui avait jamais été formulé par écrit depuis plus de deux années de collaboration.

Dès lors, le tribunal considère que la société ne démontre pas à suffisance la réalité de la faute grave qui est reprochée.

Le motif grave n'est donc pas fondé.

Le licenciement est irrégulier et la société doit être condamnée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur P réclame, sans que la société ne soulève de contestation, une indemnité de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération qu'il chiffre au montant brut de 7.873,60 €.

En application de l'article 37/2, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, le délai de préavis est bien de 12 semaines lorsque l'ancienneté du travailleur est comprise entre 2 ans et moins de 3 ans, comme c'est le cas de Monsieur P

La société doit être condamnée à payer à Monsieur P une indemnité compensatoire de préavis de 7.873,60 € bruts.

La société sollicite l'autorisation de cantonner.

Elle craint que Monsieur P dépense la somme et ne puisse pas être en mesure de la rembourser dans l'hypothèse où le jugement serait réformé en degré d'appel.

En application de l'article 1397, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, le présent jugement est exécutoire par provision.

Il n'est pas demandé au tribunal de déroger à cette règle, la seule demande formulée par la société est d'être autorisée à cantonner.

Monsieur P s'y oppose mais ne développe aucun argument justifiant pourquoi il s'y oppose.

L'article 1398 du Code judiciaire dispose 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.

L'article 1403, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose que :

Le débiteur sur qui une saisie a été faite ou permise à titre conservatoire, peut, en tout état de cause, libérer les avoirs sur lesquels elle porte ou faire obstacle à la saisie, en déposant, soit à la Caisse des dépôts et consignations, soit aux mains d'un séquestre agréé ou commis, un montant suffisant pour répondre de la créance en principal, intérêts et frais.

L'article 1404, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose que :

Sauf s'il s'agit d'une créance de caractère alimentaire, la même faculté de libération est, selon les mêmes modes, conditions et procédure, réservée au débiteur condamné en vertu d'une décision judiciaire exécutoire frappée d'opposition ou d'appel, comme aussi

lorsqu'une surséance aux poursuites a été ordonnée.

L'article 1406 du Code judiciaire dispose que :

Le juge qui statue sur le fond 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'exécution provisoire ne s'oppose pas au cantonnement et rien ne justifie qu'il soit exclu en l'espèce.

En effet, comme déjà relevé, Monsieur I ne soulève aucun argument de nature à justifier son opposition au cantonnement.

4. Les dépens

Il y a lieu de condamner la société aux dépens, conformément à l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de l'indemnité de procédure et de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Les parties s'accordent pour dire que la valeur de la demande se situe entre 5.000,01 € et 10.000,00 € et elles ont, toutes les deux, liquidé leur indemnité de procédure à la somme de 1.260 €.

Il se justifie de condamner la société à une indemnité de procédure de 1.260 €.

Enfin, en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens.

Cette contribution de 22 € a été avancée par Monsieur P₁ et il convient de la mettre à charge de la société.

5. La décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'action recevable et fondée,

Constate que les demandes de paiement de dommages et intérêts pour non délivrance d'écochèques et de paiement des jours fériés des 1^{er} et 11 novembre 2021 sont devenues sans objet,

condamne la société Lambert Lahaye à payer à Monsieur P une indemnité compensatoire de préavis de 7.873,60 euros bruts, à majorer des Intérêts de retard à partir du 25 octobre 2021,

Dit le jugement exécutoire par provision,

Autorise la société Lambert Lahaye à cantonner cette somme conformément aux articles 1403 et suivants du Code judiciaire,

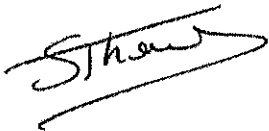
Condamne la société Lambert Lahaye à payer à Monsieur P la somme de 1.260 euros à titre d'indemnité de procédure.

Condamne la société Lambert Lahaye au paiement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à la somme de 22,00 euros.

AINSI jugé par la Onzième chambre J du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Le Président,



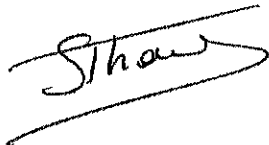
Les Juges sociaux,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **19/01/2023**

par ' Juge, président la chambre, assistée de ; Greffier
assumé en application de l'Art.329 du C.J.,

Le Président,



Le Greffier,

