

Numéro de répertoire : 2023 / 1143
Date du prononcé : 22/3/2023
Numéro de rôle : 21/602/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquittés :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquittés :
---	---

Tribunal du travail de Liège Division Namur

2ème chambre

Jugement

En cause de :**Madame****Partie demanderesse** : comparaissant par Maître**Contre :**

IBOO S.R.L., (dénomination commercial IBOOJOBS) personne morale inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0721.798.972, dont le siège social est établi à 6800 Libramont-Chevigny, Bernimont, Bétrivau, 61 ;

Partie défenderesse : comparaissant par Monsieur L. , gérant, et Madame G. ,
gérante, assistés de Maître

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 20/8/2021 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- le jugement rendu le 3/11/2021, ordonnant la comparution personnelle des parties afin notamment, de les informer quant à la possibilité de recourir à la médiation amiable ou judiciaire,
- l'ordonnance prise le 4/2/2022 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 4/1/2023,
- les conclusions de la partie défenderesse, reçues au greffe le 4/4/2022,
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 7/6/2022,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse, reçues au greffe le 2/8/2022,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse, reçues au greffe le 24/9/2022,
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse, reçues au greffe le 17/11/2022,
- l'ordonnance prise le 12/1/2023, distribuant la cause à l'audience de la deuxième chambre du 22/2/2023, afin d'y être plaidée,
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

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

A l'audience publique du 16/2/2023 :

La cause est reprise ab initio car le siège qui en a connu précédemment ne peut plus être reconstitué.

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Éléments de fait

Les faits pertinents à la solution du litige peuvent être résumés comme suit :

1. Madame L. a été engagée par la SPRL IBOO dans le cadre d'un contrat à durée déterminée pour la période courant du 28/10/2019 au 27/11/2019.
2. Le 2/12/2019, les parties ont signé un contrat à durée indéterminée, pour la même fonction.
3. Le 27/10/2020, la SPRL IBOO a mis fin au contrat de travail, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.
4. Par courrier du 30/12/2020, la SPRL IBOO a notifié à Madame L. les motifs de son licenciement, en ces termes :

« a) Depuis le 1^{er} janvier 2020, vous n'avez jamais atteint vos objectifs alors que, suite au coronavirus, ceux-ci ont été diminués de plus de 30 % au 30 septembre 2020.

b) Sur l'ensemble des candidats trouvés et placés par vos soins depuis le début de votre contrat de travail, plus de 35 % ne travaillent déjà plus dans l'entreprise dans laquelle vous les aviez fait engager. Ceci dégrade fortement l'image de notre société. De plus nous constatons que pour l'ensemble de ces candidats, vous n'avez renseigné aucune prise de référence dans notre base de données alors que la prise de référence est obligatoire dans notre processus de recrutement. Enfin, nous ne retrouvons dans notre base de données aucune trace de suivi avec le client sur l'ensemble de ces candidats durant la période pendant laquelle ils étaient engagés par nos clients alors que ce suivi est prévu dans nos offres commerciales et rappelé à plusieurs reprises par mes soins.

c) Nous avons constaté à plusieurs reprises de l'insubordination. En effet, nous n'acceptiez pas les remarques, la vérification par moi-même des tâches réalisées par vos soins, de réaliser certaines tâches (prise de référence, suivi client, ...). De plus, vous ne manquiez pas de me répondre de manière agressive lorsque quelque chose ne vous plaisait pas.

d) Nous avons constaté un manque d'implication et d'adéquation à la culture d'entreprise. En effet, malgré les points repris sous a et b, à plusieurs reprises, il a été constaté que vous prolongiez les temps de midi sans rattraper ce temps de travail par la suite ; que vous faisiez régulièrement un usage privé de votre smartphone pendant les heures de travail ; que vous revendiquiez des augmentations salariales en pleine période de coronavirus alors que nous vous avions mis à disposition un véhicule de société bien que l'objectif pour pouvoir disposer de celui-ci n'était pas atteint ; que vous critiquiez le matériel et les outils mis à disposition par notre entreprise de manière non-objective ; que vous étiez régulièrement de mauvaise humeur et que par votre attitude vous renvoyez une image négative envers les clients et affectiez négativement l'ambiance de travail dans les agences ».

5. Suite à la rupture du contrat, Madame L. a revendiqué le paiement de divers montants, et contesté les motifs ayant mené à son licenciement.
6. Les parties ne parvenant pas à se concilier, Madame L. a pris l'initiative de la présente procédure.

III. Objet de la demande

Par ses dernières conclusions, Madame L. sollicite que le tribunal dise la demande recevable et fondée.

Madame L : sollicite la condamnation de la S.P.R.L.IBOO au paiement :

- d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire d'un montant provisionnel de 1.151,20 €, à majorer des intérêts ;
- de 4,00 € à titre d'intérêts de l'indemnité compensatoire de préavis ;
- d'un indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération en application de la CCT 109, fixée provisionnellement à 11.592,30 € brut, à majorer des intérêts ;
- d'un montant provisionnel de 5.000 € net fixé ex aequo et bono, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts ;
- d'un montant provisionnel de 1,00 € pour toute somme qui lui resterait due du fait de l'exécution et/ou de la rupture des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;

Madame L : sollicite également la condamnation de la S.P.R.L.IBOO à lui délivrer ses documents sociaux (rectifiés) dans les huit jours du jugement à intervenir, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 25 € par jour de retard.

Madame L sollicite par ailleurs la condamnation de la S.P.R.L.IBOO au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire,

Madame L sollicite, enfin, que le tribunal ordonne l'exécution par provision du jugement à intervenir, nonobstant tous recours et sans garantie, ni cantonnement.

IV. Discussion

IV.1. Indemnité complémentaire de préavis

A. Rémunération servant de base au calcul de l'indemnité

1. Les parties sont en désaccord sur la manière de chiffrer la rémunération annuelle, tout particulièrement en ce qui concerne l'évaluation des avantages en nature et la prise en considération des indemnités de frais.
2. Il n'est aujourd'hui plus contesté qu'il y a lieu de tenir compte, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, de la valeur réelle de l'avantage en nature. Lorsque la valeur de cet avantage ne peut être déterminée avec précision, le juge doit tenter de s'approcher autant que possible de cette valeur réelle en tenant compte des éléments concrets de l'affaire (Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 494).

C'est donc à tort que la S.P.R.L.IBOO prend en considération la valeur fiscale de l'avantage en nature.

3. La jurisprudence révèle l'octroi, pour des véhicules similaires, des montants suivants :

- 275 € par mois pour une Renault Clio (C.T. Bruxelles, 19/4/2016, R.G. 2015/AB/540) ;
- 350 € par mois pour une Citroën Picasso (C.T. Mons, 7/6/2016, R.G. 2015/AM/190) ;
- 250 € par mois pour une Peugeot 208 (T.T. Mons (div. Mons), 27/1/2020, R.G. n° 17/1483/A) ;
- 400 € par mois pour une Golf (C.T. Mons, 17/3/2020, R.G. n° 2018/AM/420).

Au regard de ces évaluations, il apparaît que le montant de 300 € fixé par Madame L. est raisonnable, étant entendu que ce montant intègre l'avantage lié à la carte carburant.

4. S'agissant des indemnités de frais, le tribunal observe que Madame L. ne dépose aucun élément de nature à démontrer que les montants repris sur ses fiches de salaire ne viseraient pas à compenser – fût-ce de manière forfaitaire – les frais réellement encourus dans le cadre de sa fonction.

En sa qualité de demanderesse, il lui appartient de démontrer que ces indemnités constituaient de la rémunération déguisée, ce qu'elle ne fait pas.

Il n'y a donc pas lieu d'intégrer ces montants dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

5. Eu égard à ce qui précède, le calcul de la rémunération annuelle s'établit comme suit :

Salaire mensuel : 2.057,61 € x 12 =	24.691,32 €
Double pécule : 2.057,61 x 0,92 =	1.893,00 €
13 ^{ème} mois :	2.057,61 €
Véhicule + carte carburant : 300 € x 12 =	3.600 €
Chèques repas : 5,91 x 202 =	1.193,82 €
Ecochèques :	<u>103 €</u>
TOTAL :	33.538,75 €

B. Ancienneté

1. Les parties sont en désaccord quant à l'ancienneté dont il y a lieu de tenir compte :

- Madame L. estimant que son ancienneté remonte au 28/10/2019, soit la date de son engagement sous contrat à durée déterminée ;
- Tandis que la SPRL IBOO estime qu'il y a lieu de tenir compte de la date du 2/12/2019, soit la date de prise de cours de son contrat à durée indéterminée, au vu de l'interruption entre les deux contrats.

2. Selon l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'ancienneté vise « la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise ».

3. A de multiples reprises, la jurisprudence a considéré que ne pouvait être prise en considération que l'interruption « suffisante » entre deux contrats, l'ancienneté visant l'ancienneté globale du travailleur (T.T. Bruxelles fr., 25/2/2020, inédit, R.G. 19/608/A ; C.T. Bruxelles, 2/5/2011, inédit, R.G. n° 2009/AB/52375 ; C.T. Liège, 15/4/2002, J.T.T., 3003, p. 423).

Cette interprétation de la notion d'ancienneté semble par ailleurs confortée par l'article 37/4, alinéa 2, qui vise à comptabiliser, dans la période d'ancienneté, la période d'occupation en qualité d'intérimaire, pour autant qu'elle se situe moins de 7 jours avant la conclusion du contrat « définitif ».

4. En l'espèce, une interruption de 2 jours ouvrables est intervenue entre le contrat à durée déterminée initial et le contrat à durée indéterminée.

Chacune des parties impute à l'autre la responsabilité de cette interruption, sans qu'aucune n'apporte la preuve de ce qu'elle avance.

5. Quoiqu'il en soit, le tribunal estime que cette interruption est insuffisante pour qu'il en soit tenu compte en l'espèce, ce d'autant plus qu'interpréter l'article 37/4 de la loi relative aux contrats de travail comme

excluant la prise en considération de l'ancienneté liée à un contrat à durée déterminée conclu moins de 7 jours avant le contrat à durée déterminée serait source de potentielle discrimination au vu du régime mis en œuvre pour les intérimaires.

6. Madame L. pouvait, en conséquence, prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de 8 semaines.

Eu égard à la rémunération annuelle telle que clichtée au point B, l'indemnité à laquelle pouvait prétendre Madame L. : s'élevait à la somme de 33.538,75 € / 52 x 8 semaines, soit 5.159,81 €.

Madame L. ayant perçu une indemnité de 4.304,76 €, un solde de 855,05 € reste dû.

IV.II. Intérêts sur l'indemnité compensatoire

1. Cette demande n'est pas contestée, tandis que l'indemnité compensatoire de préavis porte intérêts de plein droit.
2. Il y a donc lieu d'y faire droit.

IV.III. Licenciement manifestement déraisonnable

1. Selon l'article 9 de la Convention collective de travail n° 109 :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération »

2. L'article 8 précise ce qu'il y a lieu d'entendre par licenciement manifestement déraisonnable, en ces termes :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable »

Le commentaire dudit article précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les

différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge »

Le tribunal du travail du Hainaut a ainsi eu l'occasion de considérer que :

« Il convient de rappeler que le tribunal n'exerce qu'un contrôle marginal sur la décision de licencier prise par l'employeur, de sorte qu'il lui revient seulement de vérifier si le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T., licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable » (T.T. Hainaut, div. Charleroi, 7 novembre 2016, J.T.T., 2016, p. 460).

3. La C.C.T. n° 109 organise par ailleurs un mécanisme probatoire particulier, son article 10 disposant, à cet égard, que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 »*

4. La S.P.R.L.IBOO ayant notifié à Madame L. les motifs de son licenciement, il appartient à chacune des parties d'apporter la preuve de ce qu'elle avance.

En d'autres termes :

- Il revient à l'employeur d'apporter la preuve de la véracité des motifs qu'il avance ;
- Il revient à Madame L., le cas échéant, de démontrer que ces motifs sont déraisonnables ou non avérés.

5. En l'espèce, le tribunal épingle, s'agissant des pièces déposées par l'employeur, que celles-ci ne permettent pas de démontrer, d'une part, que Madame L. n'atteignait pas ses objectifs, d'autre part, que celle-ci n'assurait pas le suivi de ses clients. En effet :

- 5.1. Le tribunal observe que – en dehors du mail du 3/11/2019, qui énonce les objectifs, mais ne les mesure pas – les pièces déposées par l'employeur constituent des tableaux unilatéraux, dont rien ne permet de considérer qu'ils aient été communiqués en cours de contrat.

Rien ne permet au tribunal d'examiner si les objectifs étaient atteints, en dehors de l'octroi d'un véhicule de société (conditionné à l'atteinte des objectifs), mais dont l'employeur évoque – sans aucunement le démontrer – que cet octroi était lié à un impératif familial dans le chef de Madame L.

- 5.2. La pièce 8, vantée par l'employeur comme la preuve d'un manque de suivi de la part de Madame L. ne permet pas au tribunal d'aboutir à cette conclusion.

Outre que ladite pièce concerne 11 contacts (et que l'on peut raisonnablement estimer que Madame L. en a géré bien plus sur la durée de son occupation), le tribunal constate que :

- La fiche du sieur D. ... a bien été complétée, d'initiative, par Madame L. le 11/8/2020 ;
- Le seul fait qu'aucune mention n'ait été encodée après la création du contact ne permet pas de déduire que des mentions auraient dû être encodées, rien ne permettant d'exclure que – pour les seuls 10 contacts concernés – les candidats concernés n'aient tout simplement plus donné suite à leur inscription (ce qui semble d'ailleurs être le cas pour le contact B ...).

A l'estime du tribunal, les pièces déposées ne démontrent pas que Madame L. n'assurait pas le suivi de ses dossiers, ni qu'elle ne remplissait pas ses objectifs.

5.3. Les pièces 10 et 11 visent par ailleurs un comportement postérieur à la rupture du contrat, qui ne peut de toute évidence justifier le licenciement.

6. Si, certes, un e-mail a été adressé à Madame L. le 6/2/2020 pour lui indiquer que l'usage du GSM était réservé à l'usage professionnel, il n'apparaît pas que cet e-mail ait été le déclencheur de la décision de licencier.

Par ailleurs, à supposer qu'il faille conférer un caractère probant au relevé téléphonique produit, l'utilisation du téléphone à des fins privées, à concurrence d'une moyenne de 59 minutes par mois (soit 3 minutes par jour) n'apparaîtrait pas démesurée.

7. Pour le surplus, aucun des autres griefs évoqués par l'employeur (insubordination, agressivité, critiques vis-à-vis de l'entreprise) n'est évoqué dans les pièces déposées par celui-ci. Ils cadrent en outre peu avec les échanges SMS produits par la travailleuse.

Ces griefs doivent être tenus pour non-établis.

8. Dès lors que l'employeur n'apporte pas la preuve des motifs du licenciement, celui-ci doit être tenu pour manifestement déraisonnable.

9. Il ne saurait en revanche être question de fixer l'indemnité à 17 semaines comme revendiqué par Madame L.

En effet, outre qu'il serait inconséquent de fixer l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à un montant supérieur à l'indemnité de rupture (supposée couvrir le préjudice lié au licenciement), le tribunal observe qu'il n'est pas hautement déraisonnable, pour un employeur, de considérer que le courant « ne colle pas » avec sa travailleuse au terme d'une collaboration de courte durée, ayant donné lieu à certaines déceptions.

Dans ces circonstances, une indemnité équivalente à 5 semaines de rémunération apparaît justifiée.

Eu égard à la rémunération annuelle telle que cichée ci-dessus, la demande sera donc accueillie à concurrence de 3.224,88 €.

IV.IV. Abus de droit de licencier

1. Conformément à l'article 1382 du Code civil, l'abus de droit suppose la réunion de trois conditions :

- une faute ;

- un dommage ;
- un lien de causalité entre la faute et le dommage.

2. Selon la Cour de cassation, « l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même » (Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410).

La Cour du travail de Liège adopte une définition similaire :

« Le licenciement d'un employé est abusif lorsque l'employeur commet [...] une faute causant au travailleur un dommage distinct de celui qui découle de la perte de son emploi » (C.T. Liège, 18 octobre 1999, J.T.T., 2000, p. 378).

3. Il revient au travailleur qui argue d'un abus de droit dans le chef de son employeur de rapporter la preuve d'une faute, autre que la simple notification du congé, ainsi que d'un dommage, non couvert par l'indemnité de préavis éventuellement allouée :

« Celui-ci devra établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts » (C. Wantiez, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la prescription », Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411).

4. Le simple fait que le motif grave ne soit, in fine, pas établi, ne constitue pas une faute justifiant l'octroi de dommages et intérêts (C.T. Bruxelles, 21 avril 1993, J.T.T., 1994, p. 82).

5. Madame L déduit le caractère abusif des circonstances de son licenciement.

Elle fait grief à son employeur d'avoir mis en scène un prétendu rendez-vous client pour lui annoncer son licenciement.

Le tribunal observe néanmoins que, bien que la charge de la preuve repose sur Madame L, ces circonstances ne sont aucunement démontrées.

6. Le tribunal observe par ailleurs que l'audition préalable n'est pas une obligation de l'employeur privé, l'absence d'audition ne revêt donc pas, par elle-même, un caractère fautif.

A l'estime du tribunal, Madame L ne démontre pas que cette audition aurait été nécessaire (au contraire, celle-ci soutient qu'aucun motif ne soutient son licenciement, de telle sorte qu'on voit mal quelles explications auraient pu être fournies à l'employeur) ni qu'elle lui aurait offert une chance de conserver son emploi.

Le tribunal épingle en outre que – à supposer que Madame L ait pu conserver son emploi – il n'est pas démontré que la perte, par Madame L de son emploi lui ait concrètement causé un préjudice, dès lors qu'il semble qu'elle ait retrouvé un emploi peu de temps après son licenciement...

7. A défaut pour Madame L d'apporter la preuve d'une faute dans le chef de son employeur, ainsi que d'un préjudice dans son chef, la demande doit être déclarée non fondée.

IV.V. Sommes restant dues à la suite du contrat

Madame L ne justifie pas de cette demande. Il y a lieu de l'en débouter.

IV.VI. Documents sociaux et astreinte

S'il est une évidence que les documents sociaux rectifiés suite aux condamnations contenues dans le cadre du présent jugement devront être produits, Madame L ne justifie pas des circonstances de fait qui justifieraient la condamnation à une astreinte.

V. Dépens

Chacune des parties succombant partiellement dans ses revendications, il y a lieu de compenser les dépens.

VI. Exécution provisoire et cantonnement.

L'exécution provisoire, tout comme le cantonnement, constituent le principe.

Aucune des parties ne justifie des circonstances de fait qui justifieraient de s'en départir.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

DIT les demandes recevables et partiellement fondées ;

CONDAMNE la S.P.R.L. IBOO :

- Au paiement de la somme brute de 855,05 € au titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts ;
- Au paiement de la somme de 4 € au titre d'intérêts sur l'indemnité compensatoire de préavis ;
- Au paiement de la somme brute de 3.224,88 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts ;
- À la délivrance des documents sociaux rectifiés, dans les 8 jours suivant la signification du jugement à intervenir.

DEBOUTE Madame L pour le surplus de ses demandes ;

COMPENSE les dépens ;

RAPPELLE que l'exécution provisoire, de même que la faculté de cantonnement, est de droit.

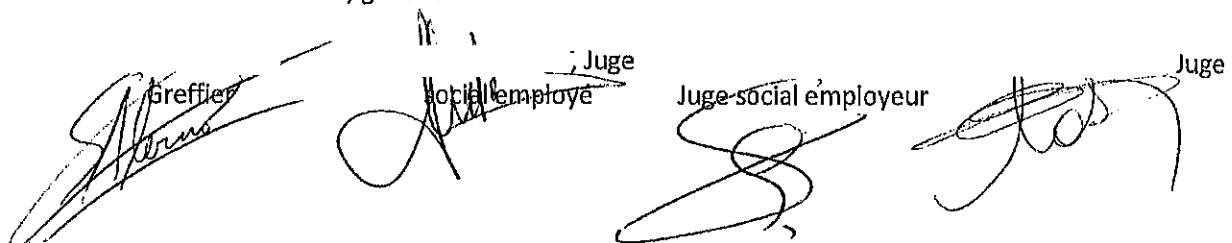
AINSI jugé et signé avant prononciation par la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

Madame , juge président la chambre,

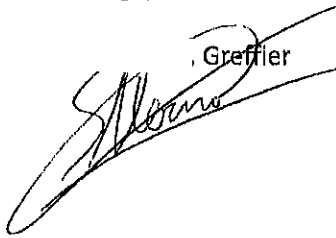
Madame , juge social représentant les employeurs,

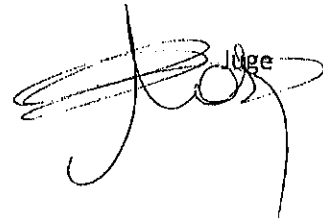
Monsieur , juge social représentant les employés,

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Monsieur), greffier


Greffier, Juge social employé, Juge social employeur, Juge

Et prononcé en langue française à l'audience publique du **22/3/2023** de la **2ème chambre** du **tribunal du travail de Liège, division Namur**, par assistée de Si qui signent ci-dessous


Greffier


Juge