



numéro de répertoire 2024/ 384n
date du jugement <u>17/05/2024</u>
numéro de rôle R.G. : 21/ 3017/ 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

Sixième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

B L

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître R S , avocat, à 4100 BONCELLES,
et ayant comparu par Maître R M.

Contre :

La SRL MAISON DAVID, inscrite à la BCE sous le numéro 0742.900.927, dont le siège social est sis Sentier de la Campagne, 10 à 4420 SAINT-NICOLAS (LG.)

Partie défenderesse,

ayant comparu par son gérant Monsieur D. T. assisté par son conseil
Maître Z F , avocat, à 4000 LIEGE

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 :

- Le jugement avant dire droit du 16/12/2022 ordonnant la tenue d'une enquête ;
- Le pv d'enquête du 17/03/2023
- l'ordonnance 74712 CJ rendue par la chambre de céans le 17/03/2023 ; ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 05/07/2023 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 12/10/2023 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 31/01/2024 ;
- 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 **19/04/2024**.

RETROACTES :

1. Le demandeur a été occupé du 01/09/2020 au 07/08/2021 dans les liens d'un contrat de travail d'abord à durée déterminée d'un mois puis à durée indéterminée avec la S.R.L. MAISON DAVID, en qualité d'ouvrier-maçon Cat 3 (qualifié 1^{er} échelon)¹, à temps plein.

2. Par courrier recommandé du 07/08/2021, l'employeur licenciera le demandeur pour motif grave.

Les termes de ce courrier sont repris dans le jugement du 16/12/2022.

En substance, l'employeur considère que « *Votre **insubordination caractérisé** à mon égard constitue une faute grave.*

Cette faute grave est davantage aggravée par le fait que cette attitude d'insubordination se répète depuis un certain temps

(...)

Suite à ces faits, devant votre insubordination et ce malgré mes tentatives de négociation, je me vois dans l'obligation de devoir constater que la poursuite de toute collaboration professionnelle avec vous est devenue définitivement impossible ».

3. Dès le 17/08, par l'entremise de son organisation syndicale, le demandeur a contesté son licenciement.

Il estime qu'il a été engagé en tant que maçon Q1, catégorie III et que, selon les CCT applicables, « *si les ouvriers repris dans cette catégorie ont une connaissance approfondie d'un des métiers de la construction, ils sont à même de réaliser des travaux généraux. Jusqu'au 2/7/2021, vendredi précédant les congés annuels de la construction, ils les ont réalisés sous la direction de leur chef d'équipe (que vous avez licencié le 24/7/2021 et que vous n'aviez pas remplacé le 4/8/2021.)*

Il ne leur appartient pas de prendre les responsabilités du chef d'équipe et d'effectuer son travail préparatoire exigeant connaissance, expérience et précision.».

Les démarches amiables n'ayant pas abouti, le demandeur a introduit le présent litige, par requête du 19/10/2021.

4. Par son jugement du 16/12/2022, le tribunal de céans a condamné la S.R.L. MAISON DAVID au paiement de 461,38 € net à titre de salaire pour le mois d'août 2021 ainsi qu'à la délivrance de l'indispensable formulaire C4 et des comptes individuel 2020 et 2021, sous astreinte.

Concernant le surplus dont le motif grave, afin d'être parfaitement informé sur les faits litigieux, le Tribunal a ordonné la tenue d'enquêtes en application des articles 916 et suivants du code judiciaire.

¹ Selon les fiches de paie et compte individuel produits en pièce 5, 6 et 16 du dossier du demandeur.

5. En date du 17/03/2023, Monsieur N D , conducteur de chantier, et Monsieur W S , directeur technique, tous deux pour le compte de la SA Maisons BLAVIER, seront entendus en qualité de témoins quant aux faits suivants :

- a) en date du 04/08/2021, sur un chantier de Maisons BLAVIER SA, une discussion a eu lieu entre le gérant de la S.R.L. Maison DAVID et deux de ses ouvriers dont le demandeur :
 - (1) la conversation s'est étalée de 7h30 à 10h environ ;
 - (2) le / les motif(s) ou raison(s) de cette discussion ;
 - (3) le contenu et le ton de cette conversation ;
 - (4) le travail a repris à l'intervention du conducteur de chantier de Maisons BLAVIER après qu'il ait effectué un point de niveau ;
 - (5) après cette intervention, le travail a repris normalement pour le reste de la journée.
- b) durant son occupation de septembre 2020 à aout 2021, sur les chantiers Maisons BLAVIER, le demandeur a fait preuve :
 - (1) de refus de réaliser les tâches qu'il lui incombait ;
 - (2) de manque de propreté sur chantier ;
 - (3) et d'une lenteur de travail coupable.

6. L'affaire fut ensuite renvoyée au rôle afin de permettre aux parties de conclure.

DISCUSSION

A- La rupture pour motif grave

En droit :

1. L'article 35 de la loi du 3/07/1978 sur le contrat de travail dispose :
« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

(...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

2. Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

3. L'article 870 du Code judiciaire prévoit que : « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.* »

Pour C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « *le Juge ne peut pas (...) fonder sa conviction sur les seules affirmations de l'employeur, si elles sont déniées par le travailleur et ne sont établies par aucune des modalités de preuve par les articles 1315 et suivants du Code civil* »².

« *L'arrêt qui se fonde uniquement (...) sur les allégations de fait (de l'auteur de la rupture) déniées par (son contractant) viole les règles de la charge de la preuve* »³.

La preuve du fait fautif peut être rapportée par toutes voies de droit et peut se déduire d'un faisceau de présomptions graves, précises et concordantes.

La force probante de témoignages ou d'attestations est toujours laissée à l'appréciation du Tribunal.

4. L'insubordination vise classiquement la situation dans laquelle l'autorité de l'employeur est méconnue, parce qu'un travailleur refuse d'accomplir le travail convenu ou d'obéir à un ordre qu'il a reçu.

En effet, selon l'article 17 de la loi relative aux contrats de travail : « *Le travailleur a l'obligation :*

- 1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenues ;*
- 2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;* »

La jurisprudence considère les refus d'ordre et les actes d'insubordination caractérisés comme constitutifs de motifs graves.

Ce principe doit néanmoins être tempéré : l'insubordination du travailleur ébranle la confiance nécessaire à la poursuite de la relation contractuelle et constitue le motif grave prévu par la loi à la double condition de :

² in « Le licenciement pour motif grave », De Boeck & Larcier, 2005, p. 24.

³ Cass., 1 novembre 1998, J.T.T., 1989, p. 80.

- 1° se révéler sans ambiguïté ;
- 2° d'avoir pour objet un ordre que l'employeur peut légitimement intimer à son travailleur, c'est-à-dire qui respecte le champ contractuel et légal⁴.

Ainsi, il a été décidé que le refus d'un caissier réassortisseur de passer une commande marchandises n'était pas constitutif d'un motif grave puisque sa fonction n'emportait pas une telle tâche⁵.

En l'espèce :

1. Tandis que l'employeur invoque une insubordination à savoir un refus d'exécuter un travail de la compétence du demandeur, le travailleur, pour sa part, reconnaît avoir simplement dit au gérant de la société qu'il ne disposait pas des compétences requises pour réaliser le travail demandé soit mettre un point de niveau, s'agissant d'une tâche relevant des attributions d'un contremaître.

2. Le témoin N D , conducteur de chantier indique :
« -Je suis arrivé sur chantier dans les alentours de 8h30-9h. Arrivé sur place, j'ai constaté qu'il y avait discussion entre les personnes concernées, les voisins étaient sous le choc alertés par le bruit de la discussion, (...)
-les 2 travailleurs m'ont dit de vive voix qu'ils ne voulaient pas placer le point de niveau, ni lire le plan alors qu'ils sont maçons, dont l'un 2e échelon je ne saurais préciser lequel des deux. Ils estimaient que ce n'était pas de leur compétence de placer ce point. J'ai alors pris la décision de placer moi-même le point de niveau afin d'avancer.
(...)
-le travail a alors repris, les 2 travailleurs râlaient quelque peu et en n'y mettant pas beaucoup du leur.
(...)
-je peux confirmer que le ton était monté, mais je ne me souviens pas de noms d'oiseaux ou d'insultes. »

3.1. Le Tribunal constate que le contrat de travail liant les parties stipule un engagement en qualité d'ouvrier avec les attributions correspondant à la catégories 3 (qualifié 1^{er} échelon) comme repris sur chacune des fiches de paie et compte individuel.

Selon l'article 8 de la CCT du 12/06/2014 relative aux catégories d'ouvriers, « Appartiennent à la catégorie III, les ouvriers qui possèdent la connaissance approfondie d'un métier qui ne s'acquiert qu'à la faveur d'un apprentissage sérieux, soit à l'atelier ou sur un chantier, soit dans une école professionnelle et exercent celui-ci depuis trois ans au moins avec une habileté et un rendement normal ».

Pour la catégorie supérieure, l'article 9 qui prévoit qu'« Appartiennent à la catégorie IV, les ouvriers possédant des aptitudes nettement supérieures à celles des ouvriers de la catégorie III ».

⁴ B. PATERNOSTRE, « Motif grave et insubordination », Orientations, n°3, mars 2006, p.17

⁵ C. trav. Bruxelles, 23 mai 2023, R.G. 2020/AB/97, consultable sur terralaboris.be

Au-delà de cette catégorie se situe le personnel de maîtrise subalterne tel le contremaitre.

Il ressort de ces textes que placer un point de niveau, relatif à la bonne tenue du mur à construire, relève non d'une compétence générale du métier mais d'une connaissance approfondie et d'aptitudes supérieures que n'a pas le maçon 1^{er} échelon.

3.2. Cette position est confirmée par le témoin N D qui confirme qu'« *Un maçon Q2 a la compétence pour placer un niveau et lire un plan mais ne peut pas prendre la décision de changer le point de niveau. Le maçon Q1 quant à lui ne peut pas ni lire le plan ni placer le point de niveau.* ».

3.3.

3.3.1. La S.R.L. MAISON DAVID soutient alors que le demandeur savait réaliser ce point de niveau et produit des photos montrant le demandeur réalisant un tel travail durant l'incapacité du contremaitre.

Le Tribunal relève que le travailleur présent sur la photo est de dos et donc non identifiable et que savoir n'est pas pouvoir.

Ainsi, réaliser un point de niveau entraîne la responsabilité du travailleur en cas de malfaçon alors que cette tâche, il ne peut la réaliser car non prévue pas sa catégorisation professionnelle établie sur base de ses compétences.

Au surplus, le témoin N D a déclaré que « *les travailleurs étaient par ailleurs très sympathiques mais la qualification qui leur avait été attribuée ne correspondait pas à leur capacité.* »

3.3.2. La copie d'écran déposée par la S.R.L. MAISON DAVID en sa pièce 5 est de source non vérifiable : affirmée comme venant du Forem rien ne permet de le constater. De plus, bien que la défenderesse affirme que placer un point de niveau est repris dans les activités de base, le Tribunal constate que « *implanter les ouvrages et tracer les niveaux* » est bien une activité spécifique. Enfin, cet écran ne précise pas à quelle catégorie de maçon il s'applique.

4. Le Tribunal considère que la catégorie reprise sur tous les documents sociaux fournis qui s'applique clairement au demandeur, soit une catégorie 3 (Qualifié 1^{er} échelon), n'implique que des compétences générales du métier et non une connaissance approfondie et des aptitudes supérieures.

Le demandeur était donc en droit de refuser l'instruction du gérant. Il s'agit d'un refus certes non dénué d'ambiguïté (refus de placer le seul le point de niveau) mais relatif à une instruction contraire au cadre conventionnel convenu (refus justifié en raison d'un manque de compétence, reconnue par contrat).

Il n'est pas plus établi que ce refus aurait été exprimé en termes grossiers ou irrespectueux comme l'affirme la S.R.L. MAISON DAVID : le conducteur de chantier témoin des faits a déclaré sous serment que si le ton était monté, il ne se souvenait pas de noms d'oiseaux ou d'insultes.

Le refus du demandeur de poser le point de niveau était dès lors justifié et ne constitue pas une faute dans son chef.

En tout état de cause, le Tribunal constate qu'après que le conducteur de chantier du commanditaire ait placé le dit point de niveau, le demandeur et son collègue ont repris la journée de travail.

Or, la faute grave est celle qui rend immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelle. Tel n'est donc pas le cas en l'espèce puisque le gérant, présent sur les lieux, a laissé le travail se poursuivre.

En conclusion, le Tribunal juge, qu'en l'absence de faute commise le 04/08/2021, le licenciement pour motif grave est irrégulier quant au fond.

5. En l'absence de motif grave, une indemnité compensatoire de préavis est due au demandeur.

Le montant calculé à ce titre par le demandeur en termes de conclusions soit 4.700,64 € brut, soit l'équivalent de 7 semaines, n'est pas contesté par la S.R.L. MAISON DAVID.

La partie défenderesse sera donc condamnée à verser au demandeur la somme de 4.700,64 € brut à titre d'indemnité de rupture.

B- La rémunération du 15/08/2021

1. Selon l'article 14 de l'arrêté-royal du 18/04/1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés :

« *L'employeur reste tenu de payer :*

1° (...)

2° la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois.

(...)

Sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la disposition prévue à l'alinéa 1er n'est pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave.

(...) ».

2. Le motif grave ayant été invalidé par le Tribunal, le jour férié du 15/08/2021 survenant dans les 30 jours de la fin du contrat est dû.

Le quantum postulé de 134,30 € brut n'est pas contesté par la S.R.L. MAISON DAVID.

Le Tribunal condamnera la défenderesse à payer la rémunération due pour le 15/08/2021.

C- Le licenciement manifestement déraisonnable

En droit :

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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 du texte de la CCT précise :« *Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

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

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.⁶

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement déraisonnable* et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent.

⁶ A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62.

En l'espèce :

A- Un licenciement en lien avec la conduite du travailleur :

Il est avancé que c'est la conduite du demandeur qui est en cause.

1. Lors des enquêtes, le conducteur de chantier N D a affirmé qu'après la pose du point de niveau le 04/08/2021 « *Le travail a alors repris, les 2 travailleurs râlaient quelque peu et en n'y mettant pas beaucoup du leur* »

Il précise également : « *(...) ils se permettaient beaucoup de chose comme des arrivées tardives, des départs anticipés et cela a dégénéré. En ce qui concerne les départs anticipés, un jour où il faisait chaud, ils ont considéré qu'il faisait trop chaud et ont décidé de repartir.* ».

« *(...) en ce qui concerne le manque de propreté sur chantier, je confirme qu'il laissait régulièrement trainer des bouteilles/cannettes vides, papiers et autre déchets chantier. Je peux vous dire que lorsqu'un conducteur de chantier constate un problème de propreté, il peut prendre des photos, j'en ai pris quelques-unes sur ce chantier qui doivent toujours être dans une base de données chez Maisons BLAVIER. Ce manque de rangement pouvait entraîner un problème de sécurité lors de la visite éventuelle des propriétaires (avec ou sans enfant).*

-Comme je l'ai déjà dit, le rendement n'y était pas. Les 2 travailleurs effectuaient 10m2 de pose de bloc à eux deux. On a arrêté notre collaboration avec la SRL Maison DAVID afin de passer par un autre sous-traitant pour essayer de respecter les délais ».

2. Pour sa part, Monsieur W S , directeur technique auprès du commanditaire, a déclaré : « *(...) les conducteurs [de chantier] ou la clientèle m'ont remonté plusieurs faits : Les travailleurs n'avançaient pas, ils étaient beaucoup trop lent, ils ne voulaient pas réaliser les tâches, les chantiers n'étaient pas propres. Je pense qu'il y a eu environ 4 chantiers confiés pour cette période à la SRL Maison DAVID.*

C'est le travail très lent qui revenait le plus souvent dans la bouche de la clientèle.

En ce qui concerne le refus de travailler parce qu'il y avait trop de vent ou qu'il faisait trop chaud, cela m'est remonté par le conducteur de chantier du chantier de St-George-Sur-Meuse, Monsieur N

Personnellement je n'ai jamais rien constaté des attitudes reprochées aux travailleurs concernés car je ne suis pas présent sur chantier. Mais par contre j'ai sous les yeux les plannings d'avancement journalier qui démontrent ce que j'ai dit plus haut. Ce qui confirmait également ce que les clients disaient.

Les clients débarquaient au bureau en pleurs et il fallait trouver des solutions ».

3. Les arrivées tardives, départs anticipés et manque de propreté sur les 4 chantiers confiés par le commanditaire sont démontrés par les témoignages sous serment.

Le licenciement a clairement un lien avec cette conduite.

B- Le licenciement aurait-il été décidé par un employeur normal et raisonnable ?

Même s'il a mal apprécié les faits, en les qualifiant de motif grave, rien en ce dossier ne permet au Tribunal d'estimer qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait *jamais* procédé au licenciement du travailleur.

Face à des problèmes de conduite mais aussi face aux nécessités de l'entreprise (mauvais rendement de travail du demandeur), l'employeur normal et raisonnable aurait procédé au licenciement.

Le fait que le Tribunal ne reconnaisse pas le motif grave n'est pas en lui-même suffisant pour rendre *ispo facto* le licenciement déraisonnable.

Le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Le travailleur sera débouté de ce chef de demande.

D- Les indemnités de mobilité et de nettoyage de vêtements de travail

Il appartient au demandeur de chiffrer les indemnités qu'il estime lui être dues en fonction des données reprises sur les fiches de paie ou comptes individuels afin de tenir compte du nombre de jours prestés et de ce qui aurait déjà été payé à ce titre.

Afin de permettre au demandeur de déterminer ses prétentions en effectuant toutes vérifications et calculs utiles quant à ces postes, le Tribunal, avait condamné la S.R.L. MAISON DAVID à la délivrance des comptes individuels 2020-2021 sous astreinte.

Plus d'un an et demi après le jugement prononçant ces astreintes, le demandeur ne fournit aucun décompte et postule toujours à la condamnation à 1 € provisionnel à ces titres.

Il sera fait droit à cette demande et l'affaire sera renvoyée au rôle afin de permettre au travailleur de chiffrer sa prétention.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Revu et complétant le jugement du 16/12/2022 ;

Condamne la S.R.L. MAISON DAVID à payer au demandeur la somme de 4.700,64 € brut à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail, intervenue le 07/08/2021, et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance ;

Condamne la S.R.L. MAISON DAVID à payer au demandeur la somme de 134,30 € brut à titre de rémunération pour le jour férié du 15/08/2021, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail, intervenue le 07/08/2021, et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance ;

Déboute Monsieur B L de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Condamne la S.R.L. MAISON DAVID à payer au demandeur la somme de 1€ provisionnel à titre d'indemnités de mobilité et de nettoyage de vêtements de travail à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail, intervenue le 07/08/2021, et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance ;

Réserve à statuer pour le surplus en ce compris les dépens.

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

V M	,		Juge, présidant la chambre,
S D	,		Juge social employeur,
K K	,		Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **17/05/2024**

par V M , Juge, présidant la chambre, assisté de G E , Greffier,

Le Président, le Juge social et le Greffier,

M. K s'étant trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785CJ)