

- TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – Division Marche-en-Famenne
JUGEMENT PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 14 MARS 2019

R.G.n° 17/276/A

R.A.J. n° 19/231

Exp. du à JTT n° Coût : €

Monsieur T

Partie demanderesse représentée par Me De Bie, avocat ;

CONTRE

LES NUTONS S.A., BCE 0442.475.396, dont le siège social est établi à 6900 MARCHÉ EN FAMENNE, Chemin Saint-Antoine, 5 ;

Partie défenderesse représentée par Me Rodrigue loco Me Lacombe, avocats ;

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues et l'article 1017 du code judiciaire ;

Vu la requête contradictoire introductive d'instance réceptionnée au greffe le 17.10.2015 ;

Vu l'ordonnance fixant les délais pour conclure du 05.02.2018 ;

Vu les conclusions principales et de synthèse des parties et leur dossier de pièces ;

Vu l'impossibilité de concilier les parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 24.01.2019.

1. Les faits

1.1 Le demandeur a été engagé par la défenderesse en qualité d'opérateur de production dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée le 01.01.2010.

1.2 Le 30.06.2011, son évaluation est positive mais on attire son attention quant à son attitude envers les autres, notamment des attitudes de non-respect.

Le 13 février 2013 et le 2 avril 2014, il a été constaté que le demandeur ne suivait pas les procédures applicables au contrôle des étiquettes.

En 2016, le demandeur a publié sur Facebook des propos irrespectueux à l'égard de ses supérieurs et de son employeur.

Le 3 novembre 2016, la défenderesse sanctionne le demandeur pour menaces envers un collègue. Il est précisé qu'il ne sera plus accepté d'excès de ce genre, que ce soit vis-à-vis de la hiérarchie ou de collègues.

1.3 Le 14.11.2016, la défenderesse rompt par pli recommandé le contrat pour motif grave en ces termes :

« Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail, et ce pour faute grave.

Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

En date du 10 novembre 2016, nous avons en effet acquis la connaissance certaine de faits de harcèlement moral et sexuels au travail, d'attouchements, de comportement sexuel déplacé au sein de l'entreprise et à l'égard de collègues. Il est à remarquer aussi votre comportement inacceptable vis-à-vis d'un membre de l'encadrement qui relève de l'insubordination ».

Préalablement, la défenderesse avait convoqué le demandeur lors d'une réunion en présence des deux délégués syndicaux. Il semblerait que lors de cette réunion, le demandeur ait reconnu une partie des faits.

1.4 Le 17.11.2016, la défenderesse notifie précisément les motifs justifiant la rupture immédiate en ces termes :

«

Les victimes se sont plaintes des faits suivants, que nous vous avons exposés ce 14 novembre lors d'une réunion en présence de deux délégués (Luka L. pour la FGTB et Pierre A pour la CSC), et que vous n'avez pas contestés :

1. Vous vous êtes masturbé dans la tente, derrière la palette des bacs, et avez éjaculé devant une collègue que vous aviez expressément appelée.

2. Vous avez réclamé à cette même collègue de surveiller la porte d'entrée afin de vous masturber sous la tente. Elle l'a fait dans un premier temps car elle ne savait pas ce que vous faisiez dans la tente et a ensuite continué par peur des représailles.

3. Vous avez demandé à plusieurs reprises à votre collègue si elle pensait que votre sexe passait à travers le trou d'un carton d'emballage ou d'une bobine de film. Vous l'appeliez ensuite derrière la palette à l'insu de tous pour vérifier si votre sexe entraînait ou non dans les orifices susmentionnés.

4. Vous vous êtes adonné à des attouchements sur les parties intimes de certaines de vos collègues (seins, fesses voir encore plus intimes).

5. Vous avez tenté à plusieurs reprises d'embrasser des collègues sur la bouche, avec dans certains cas, une intimidation des victimes lorsqu'elles se permettaient de réagir.

6. Vous avez posé des questions indiscrètes sur la vie sexuelle d'une des victimes et avez tenu des propos déplacés, vulgaires et irrespectueux envers vos collègues, dont notamment : « t'es bonne, On dirait un thon, ... » ; les mots « salopes » et « putes » ont également été utilisés vis-à-vis d'autres victimes.

7. Vous avez ouvert la porte des toilettes au moment où une des victimes passait afin de lui montrer votre sexe.

8. Vous avez demandé de l'aide à une victime, qui était secouriste, et alors qu'elle voulait vous soigner au genou, vous avez abaissé sans gêne votre pantalon alors que vous ne portiez pas de slip.

9. Vous avez également délibérément jeté sur l'une des victimes une araignée fraîchement écrasée par un collègue alors que vous saviez bien qu'elle est arachnophobe afin de l'apeurer et de l'intimider.

10. Vous avez régulièrement réagi de manière explosive au vu et au su de pas mal de collègues. Vous n'acceptiez pas la discussion et réagissiez systématiquement de manière excessive lorsque l'on vous contredisait ou lorsque vous étiez contrarié. Vous rabaissiez vos collègues dans ces situations. Un de vos superviseurs a même dû intervenir lors d'une de ces altercations afin de résoudre ces problèmes.

La majorité des propos des victimes ont été corroborés par des témoins oculaires. Certains de ces témoins précisent également que les victimes ayant porté plainte n'étaient pas les seules victimes de votre comportement intolérable.

Ces témoins nous ont également rapportés des brimades vis-à-vis, non seulement des victimes, mais aussi vis-à-vis d'autres collègues « plus faibles » (les nouveaux, les intérimaires par exemple). Il s'agissait bien souvent de brimades et de propos vexatoires, voire des moqueries en rapport au physique ou à l'orientation sexuelle. »

Ce courrier envoyé par recommandé a fait l'objet d'un retour de la poste pour « **adresse du destinataire insuffisante** ».

1.5 Le 29 novembre 2016, l'organisation syndicale a envoyé une mise en demeure à la défenderesse invoquant la nullité du licenciement pour motif grave, au motif que la lettre de notification des motifs n'avait pas été adressée puisqu'elle a été retournée à l'expéditeur pour adresse insuffisante.

Le 7 décembre 2016, la défenderesse a répondu à cette mise en demeure et a confirmé avoir utilisé la même adresse que les autres courriers envoyés au demandeur.

2. Objet

La demande vise à contester l'existence du motif grave pour lequel le demandeur a été licencié et à obtenir condamnation de la défenderesse au paiement des sommes suivantes :

- 15.314 € bruts d'indemnité de rupture,
- 2.320 € bruts de prime de fin d'année;

- Le tout à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires ainsi que de l'indemnité de procédure de 1.320 € et de 20 € de contributions au Fond d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

3. Recevabilité

La demande est recevable pour être introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale eu égard à l'article 704§1 du code judiciaire.

4. Position des parties

4.1 Le demandeur considère que le double délai de trois jours n'est pas respecté, la lettre de notification des motifs ne lui étant pas parvenue dans le délai légal. Il estime en outre que le libellé de la faute grave dans le premier courrier de licenciement n'est pas assez précis. Surabondamment, il relève que les faits ne sont pas suffisamment établis.

4.2 La défenderesse estime qu'elle a respecté le double délai de trois jours puisqu'elle a envoyé la lettre de notification des motifs à la bonne adresse. Elle considère qu'en tout état de cause, les motifs sont suffisamment précis dans le courrier de licenciement du 14.11.2016. Elle précise que les témoignages ont été révélés dans le cadre de la réunion de sorte que le demandeur savait exactement ce qui lui était reproché. Enfin, les témoignages écrits sont suffisamment probants pour établir la faute et son caractère grave.

5. Discussion

5.1.Quant au formalisme

5.1.1 L'article 35 de la loi du 3.7.1978 dispose :

" Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

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

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

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

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie .

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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

5.1.2 Cette disposition est impérative.

5.1.3 Dans la mesure où elle licencie un travailleur pour faute grave, la défenderesse doit établir qu'elle a respecté les formalités prévues par l'article 35, notamment celles concernant la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours.

5.1.4 Le congé est un acte unilatéral qui n'est soumis à aucune formalité particulière¹.

5.1.5 La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que d'une part, la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse préparer sa défense et d'autre part, pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute. Il faut notamment que le juge puisse vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux qui ont été notifiés².

Le juge doit pouvoir apprécier la gravité du manquement sur base de la seule lettre de dénonciation³. Une référence à un document extérieur est possible. Ainsi, le contenu de la notification peut être par exemple complété par référence à une plainte pénale⁴ ou à un rapport dressé par un responsable lequel a été notifié au travailleur, à condition que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé⁵.

Quant à la précision des motifs, la Cour de Cassation⁶ admet qu'il n'est pas nécessaire d'indiquer le lieu et la date de l'évènement. Néanmoins, selon la Cour du travail de Liège⁷, il faut que l'énonciation des griefs reprochés permette de les situer dans le temps et dans l'espace. Comme l'indique la Cour du travail de Liège⁸, souvent, les circonstances de temps et de lieu ou l'énoncé des faits précis seront nécessaires pour permettre au juge d'exercer le contrôle prévu par la loi.

5.1.6 D'une façon générale, les motifs suivants ont été considérés comme insuffisamment précis : « Une attitude inconvenante », « gestes déplacés à plusieurs reprises », « inconduite vis-à-vis d'un autre membre du personnel de l'entreprise et les provocations envers la direction », « l'accusation de harcèlement sexuel », « un problème de harcèlement sexuel à l'égard d'une collègue » ; « un harcèlement sexuel » invoqué longtemps après les faits et sans description précise⁹ ; « des comportements déplacés répétés », « comportement sexuel

¹ Cass. 11.05.191, *Pas.*, 81, p. 1040

² CT Liège, 14.12.2010, RG 2009 /AN/ 8 860

³ CT Bruxelles, 12.10.1983, *Bull FEB*, 1984, p. 411

⁴ Cass.16.12.1970, *RDS*, 1970 p. 347

⁵ CT Mons, 1.12.2008, RG 20 333, www.juridat.be

⁶ Cass. 8.06.1977, *Pas.*, 1977, p 1032 ; Cass 24.03.1980, *Pas.*, 1980, I, p. 900

⁷ CT Liège, 21.12.2006, J.T.T., 2007, p. 191

⁸ CT Liège, 4.11.2002, RG 29918 /2001

⁹ Exemples de jurisprudence citée par B. Paternostre, « La précision du motif grave... Le clair ou l'obscur ? » in *Le congé pour motif grave, notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de S. Gilson, Limal, Anthémis, p.157 et s.

inadéquat » eu égard à la panoplie de comportements susceptibles d'entrer dans cette description¹⁰. La pudeur ne dispense pas du respect de l'obligation légale de motivation ¹¹.

5.2. Quant à l'appréciation de la faute grave

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

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.

5.2.2 Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles ¹², le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute ¹³. En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction¹⁴.

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016¹⁵.

Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même¹⁶. Les motifs de l'arrêt sont suffisamment éclairants.

5.3. En l'espèce

5.3.1 D'emblée, le tribunal considère que si les faits sont établis, la faute est grave et est de nature à rompre définitivement et immédiatement la confiance de l'employeur, rendant impossible toute collaboration professionnelle. En admettant même que ceux-ci aient eu lieu avec le consentement d'une collègue – ce que le tribunal met en doute – des faits d'exhibitionnisme, de masturbation, d'attouchements, de harcèlement sexuels ou des propos déplacés ne peuvent être tolérés sur le lieu d'exécution du contrat de travail.

¹⁰ W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social, droit du travail, 2017-2018*, Waterloo, Kluwer, T3, p. 2410

¹¹ T. T. Bruxelles, 8.05.1981, Chr. dr. soc. 1981, p. 260

¹² Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social, 2009-2010*, TII, p.2019 et sv.

¹³ Cfr à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, 2011, plus spécifiquement p.270.

¹⁴ H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

¹⁵ Cass. 6.06.2016, S150067F, www.juridat.be

¹⁶ Cfr en ce sens F. Lambinet et S. Gilson « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », *BJS*, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez, note sous Cass., 6 juin 2016, *J.T.T.*, 2016, p. 351 et s.

5.3.2 Néanmoins, nonobstant la gravité des faits dénoncés, le tribunal doit y faire abstraction dans un premier temps et vérifier :

- si les deux délais de trois jours sont respectés,
- si la lettre de notification des motifs a été adressée par pli recommandé, par exploit huissier ou par la remise d'un écrit à l'autre partie
- si les motifs ont été suffisamment précisés dans la lettre de notification de motif ou de rupture.

Ce n'est que dans l'hypothèse où l'employeur a répondu positivement à ces trois conditions que le tribunal pourra examiner si le travailleur a commis une faute grave.

5.3.3 En l'espèce, le congé a été notifié le 14 novembre 2016 et la notification des motifs est intervenue par lettre recommandée le 17 novembre 2016.

5.3.4 Une des questions qui se posent est celle de la valeur de l'envoi par pli recommandé de la notification des motifs alors que le courrier est revenu, selon les dires mêmes de la défenderesse, avec la mention « **adresse du destinataire insuffisante** ».

La défenderesse prétend qu'elle a adressé l'envoi à la bonne adresse. Elle dépose copie du récépissé et copie de ce qui semble être l'enveloppe. Toutefois, la défenderesse indique que l'enveloppe a été ouverte au retour de l'envoi de sorte qu'il est impossible de confirmer d'une part le contenu de l'envoi et d'autre part l'exactitude de l'adresse sur l'enveloppe dès lors que l'enveloppe originale fermée n'est pas déposée au dossier.

Or, il appartient à la partie défenderesse d'apporter la preuve qu'elle a respecté les formalités de l'article 35 précité. L'expéditeur est responsable de son envoi. Étonnamment alors qu'elle prétend que l'adresse était correcte, la défenderesse n'a pas déposé de plainte à la poste (le tribunal relève qu'une plainte peut être adressée par Internet). Dans ces conditions, elle peut difficilement invoquer un cas de force majeure dans son chef.

5.3.5 Dès lors que le courrier du 17 novembre doit être écarté, il y a lieu de vérifier si le courrier du 14 novembre peut constituer à la fois la notification de la rupture et la notification des motifs justifiant la rupture immédiate.

Il ressort que les termes utilisés dans la lettre de rupture « *faits de harcèlement moral et sexuel au travail, d'attouchements, de comportements sexuels déplacés au sein d'entreprise et à l'égard de collègues. Il est à remarquer aussi votre comportement inacceptable vis-à-vis d'un membre de l'encadrement qui relève de l'insubordination* » sont manifestement insuffisamment précis. Le tribunal ignore sur base de ces expressions, les comportements reprochés au demandeur, les personnes concernées par ceux-ci et surtout la date à laquelle ils se sont déroulés afin de pouvoir vérifier si le délai trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement est respecté ou si l'audition a eu lieu dans un délai raisonnable à dater de la connaissance des faits.

Si ce courrier fait référence à une entrevue du jour même, force est de constater qu'aucun PV ou compte-rendu n'a été dressé. Manifestement le demandeur a contesté en partie les faits (lesquels ?) durant l'entretien, vu l'expression reprise dans la lettre du 17 novembre « *des faits non entièrement contestés* ». Le tribunal ignore donc le contenu des reproches qui ont

été formulés dans le cadre de cette audition.

Enfin, dans le courrier de licenciement, il n'y a aucune référence aux divers témoignages déposés par la défenderesse ni le nom des personnes concernées. Le tribunal relève d'ailleurs que ces témoignages ne répondent pas aux exigences de l'article 961/2 du code judiciaire¹⁷.

Le tribunal relève qu'en outre, le courrier de licenciement indique expressément que les faits reprochés seront notifiés ultérieurement dans les délais légaux.

5.3.6 Les formalités de l'article 35 n'étant pas respectées, l'indemnité de rupture est due.

5.3.7 Quant au montant, le demandeur réclame une indemnité de 91 jours et 12 semaines, soit 15.314 €. Le montant n'est pas contesté.

5.3.8 Il y a lieu d'accorder les intérêts moratoires et judiciaires. Le demandeur réclame sans le justifier dans ses conclusions un taux de 5% à dater du 14.11.2016.

Seul l'intérêt légal est dû pour des obligations qui se bornent au paiement d'une somme d'argent en vertu de l'article 1153 du code civil, soit l'intérêt visé en matière civile par l'article 2 § 1^{er} de la loi du 5.05.1865.¹⁸

5.4 Quant à la prime de fin d'année

Dès lors que le licenciement pour motif grave est irrégulier, le demandeur peut prétendre au paiement de la prime de fin d'année en vertu de la CCT du 18.12.2013 au sein de la commission paritaire 118. Il va de soi que lorsque la CCT vise, en son article 6, « les ouvriers qui sont licenciés pour motif grave », il s'agit du motif grave tel que défini à l'article 35 de la loi du 3.07.1978, répondant aux conditions de fond et de forme de cet article.

5.5. Quant à l'exécution provisoire

L'article 1397 du code judiciaire dispose désormais 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.

¹⁷ Les attestations déposées ne sont pas manuscrites, elles reprennent d'ailleurs les mêmes formules stéréotypées et ont manifestement été rédigées par la direction.

¹⁸ Voy. M. Duriaux, « Les intérêts moratoires sur la rémunération, les termes et délais pour le paiement de la rémunération, l'exécution provisoire, la garantie et le cantonnement » in *La protection de la rémunération, 50 ans d'application de la loi du 12.04.1965*, Limal, Anthémis, 2016, p.290 et 292.

L'exécution provisoire est donc devenue le principe. Le but de la réforme du code judiciaire était de réduire le nombre d'appels en luttant contre les appels purement dilatoires¹⁹.

Anciennement, l'exécution provisoire était également accordée, lorsque qu'il y avait lieu de craindre l'insolvabilité de la partie appelante ou lorsque la dette est incontestable²⁰.

La défenderesse sollicite que le jugement ne soit pas exécutoire par provision, notamment eu égard aux conséquences en termes d'imposition sur l'indemnité dans l'hypothèse où le jugement serait réformé en appel. A titre subsidiaire, elle sollicite la possibilité de cantonner les sommes à la Caisse de dépôt et consignation.

La défenderesse est une société anonyme, dont il ne ressort pas qu'elle présente des problèmes de trésorerie²¹.

En l'espèce, si la défenderesse interjette appel, elle le fera plus que probablement tenant compte de la gravité des faits qu'elle a dénoncés et du problème de l'envoi de son second pli recommandé et non dans un but purement dilatoire. L'appel est un droit et il n'appartient pas au tribunal de préjuger des chances de réformation du jugement. Selon la version de la défenderesse, elle n'est pas responsable de l'erreur d'adresse. Le tribunal souligne que si le courrier du 17 novembre était parvenu à destination, le dossier prenait une tout autre tournure...

Pour ces motifs, il n'y a pas lieu d'accorder l'exécution provisoire du jugement

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal statuant contradictoirement et en premier ressort ;

Dit la demande recevable et fondée.

Condamne la défenderesse à payer au demandeur les sommes de :

- 15.314 € bruts d'indemnité de rupture,
- 2.320 € bruts de prime de fin d'année;
- Le tout à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires au taux légal en matière civile visé par la loi du 5.05.1865.

Condamne la défenderesse aux dépens du demandeur, soit à la somme de 1.320 € et 20 € de contributions au Fond d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

Dit le jugement **non exécutoire** en vertu de l'article 1397 du code judiciaire.

¹⁹ Voy. M Duriaux, *op. cit.* p. 320

²⁰ C. Appel Bruxelles, 15.12.2008, *JLMB*, 2009, p.554,

²¹ Voy <https://trendstop.levif.be/fr/detail/442475396/les-nutons.aspx>

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la chambre de vacations du Tribunal du travail de Liège division Marche-en-Famenne composée de :

A. Godin, Juge président la chambre,

M. Pirlet, juge social employeur,

V. Daco, juge social ouvrier,

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de P. Sion, greffier

Le Greffier

P. SION



Les Juges sociaux

M. PIRLET

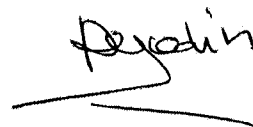


V. DACO



Le Juge

A. GODIN



Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la chambre de vacations du Tribunal du travail de Liège Division Marche-en-Famenne, le **14 MARS 2019** au Tribunal du Travail sis à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE, rue Victor Libert, 9, par Mme L. Horekens, Juge Président la chambre, remplaçant Mme A. Godin, juge légitimement empêchée, assistée de P. Sion, greffier, qui signent ci-dessous.

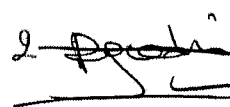
Le Greffier

P. SION

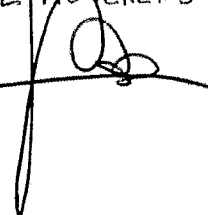


Le Juge

1- ~~A. GODIN~~

2- 

L. HOREKENS



Approuvé la signature de 2 mots muls.
de greffier

