



Numéro de répertoire : 2022 / 434
Date du prononcé : 22/02/2022
Numéro de rôle : 21/151/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

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

Tribunal du travail de Liège

Division Namur

2ème chambre

Jugement

En cause de :

Madame M inscrite au RN sous le n° , domiciliée à

partie demanderesse, comparaisant par Madame , porteuse d'une procuration écrite, délégué syndical à la C.S.C., dont les bureaux sont situés à 5004 BOUGE, chaussée de Louvain, 510

Contre :

Monsieur W , inscrit à la BCE sous le n° dont le cabinet est situé à

partie défenderesse, comparaisant par Maître

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 25-02-2021 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 25-03-2021 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 25-01-2022, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 17-05-2021,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 12-07-2021,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 20-09-2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 19-10-2021,
- les conclusions de additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 19-11-2021,
- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audiences.

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

Les débats sont repris *ab initio*, eu égard à la composition du siège.

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 25-01-2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Objet de la demande

Via son acte introductif, et les conclusions de synthèse, la partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 18.448,25 €, à majorer des intérêts légaux judiciaires, depuis la date du licenciement, jusqu'au jour du paiement effectif total.

La partie demanderesse sollicite également la délivrance d'une fiche de paye relative à l'indemnité de rupture, sous peine d'astreinte, outre la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de la procédure.

La partie défenderesse soutient que la partie demanderesse doit être déboutée purement et simplement de ses prétentions, et qu'elle soit condamnée aux dépens.

III. Les faits

La partie demanderesse a été occupée en qualité de secrétaire de la partie défenderesse, depuis le 4 novembre 2002, à raison de 20 heures par semaine, dans le cadre d'un contrat de travail employé à durée indéterminée.

L'employeur est un avocat.

Par courrier du 19 mars 2020, la partie défenderesse licencie la partie demanderesse pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Le courrier du 19 mars 2020 reprend en détail la motivation du licenciement (il est reproduit ci-après).

Le tribunal retiendra que le mercredi 18 mars 2020, la partie demanderesse travaillait seule au cabinet du demandeur, durant l'après-midi.

Le défendeur lui reproche la faible quantité de travail effectuée en son absence, alors qu'en même temps, elle a utilisé du temps, et du matériel propriété du cabinet, pour réaliser un certain nombre de photocopies au bénéfice de sa fille (sa fille poursuit des études supérieures en logopédie, et a demandé l'aide de sa maman, dans l'urgence et la surprise des premières mesures de confinement dues à la pandémie actuelle bien connue).

La partie demanderesse ne conteste pas avoir réalisé un certain nombre de photocopies au bénéfice de sa fille, mais réfute en fait les motifs de son licenciement, en ce qu'elle explique avoir bel et bien occupé son temps de travail de manière adéquate durant l'après-midi du 18 mars 2020.

La partie demanderesse met également en exergue le caractère « colérique » de la partie défenderesse, qui s'est emportée à son encontre le 19 mars 2020 en matinée, dans des proportions jugées inadéquates.

La partie défenderesse considère quant à elle que c'est la partie demanderesse qui a quitté volontairement son lieu de travail.

IV. Discussion

Le motif grave :

La régularité formelle :

L'article 35 de la loi du 03.07.1978 impose le respect d'un double délai de 3 jours, le premier visant un délai de réaction de maximum 3 jours entre la prise de connaissance des faits par l'employeur, et la notification du congé.

Ce délai fait partie intégrante de la notion de motif grave, puisque la faute en cause est sensée générer la disparition immédiate de la confiance entre les parties.

Le second vise la notification des motifs de la rupture de confiance immédiate.

Dans le présent dossier, les faits à l'origine du congé se déroulent le 18.03.2020, et la décision motivée de licencier est notifiée par courrier du 19.03.2020.

La régularité formelle est constatée.

Appréciation du fond :

Selon l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, 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.

Pour appliquer cet article, selon une doctrine de référence¹, le juge, saisi a posteriori, vérifie non seulement le respect des délais et des formes de notification des motifs mais aussi la réalité de la gravité des motifs invoqués. La charge de la preuve tant de la faute, de sa gravité que du respect des formalités légales repose sur la partie qui a pris l'initiative de la rupture (article 35 alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978).

Et la même doctrine de poursuivre que le pouvoir de contrôle du juge est étendu en vertu de la volonté du législateur. Il apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il substitue son appréciation à celle de l'auteur du congé, en faisant appel à ses propres jugements de valeur. Pour apprécier la gravité des faits, le juge est autorisé à prendre en considération des faits étrangers, non mentionnés dans la lettre notifiant les motifs, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité des motifs allégués.

Dans le présent dossier, le courrier de congé est rédigé comme suit :

« Madame,

Je me vois contraint de vous adresser la présente à la suite des circonstances suivantes : je me suis absenté de mon cabinet ce mercredi 18 mars à partir de 14h40. Vous êtes supposée effectuez vos prestations de travail jusque 17 heures 45.

Or en arrivant à mon cabinet ce matin, j'ai constaté que vous aviez dactylographié en un peu plus de trois heures de présence six lettres dont détail ci-dessous :

- 16h17, 7 lignes
- 16h35, 8 lignes
- 16h40, 9 lignes
- 16h54, 8 lignes
- 16h58, 3 lignes
- 16h59, 8 lignes

Je m'en suis étonné et j'ai donc vérifié ce qu'il en était de vos consultations et connexions sur internet, sachant que vous êtes seule au cabinet.

J'ai alors découvert que vous avez passé près d'une heure vingt (de 15 heures 26 à 16 heures 44), compte tenu de ce que vous avez effacé, pour des activités sans rapport avec le travail. Vous avez par ailleurs semblé-t-il imprimé d'importantes quantités de documents.

¹ Manuel de droit du travail, J.Clesse et F.Kéfer, collection de la faculté de droit de Liège, 2^{ème} édition, Larcier, p.451.

Il n'y a d'ailleurs aucun courrier dactylographié entre 14 heures 30 et 16 heures 17!

Cette façon d'agir est inqualifiable car elle fournit que je ne peux avoir aucune confiance puisque vous profitez de mon absence pour ne pas faire le travail que vous incombe mais passer votre temps en tâches qui ne profitent qu'à vous et alors même que vous n'ignorez pas que le secrétariat est réduit à sa simple expression: est absente pour «procédure coronavirus», Claudine absente pour des raisons médicales sur Je n'ai pas à me prononcer. Cette attitude, dans ce contexte (absences de secrétaires pour motifs médicaux, absence tout à fait exceptionnel dans mon chef et important arriéré de travail) est parfaitement inadmissible et ruine la confiance que j'aurais pu avoir en vous, confiance sur laquelle fais le reposer la relation de travail.

Il est vrai que cette fois il n'était pas possible de masquer la situation en la diluant dans la masse de travail de vos collègues.

Je vous ai donc interpellée ce jeudi 20 mars en début d'après-midi, après il est vrai que vous n'avez pas cru utile de me saluer à votre arrivée...

Vous avez d'abord contesté ce dont je faisais état, invoquant de prétendus nombreux appels téléphoniques, qui en fait, si je m'en réfère au carnet qui est censé en donner le relevé exhaustif, étaient au nombre de quatre.

Puis vous avez soutenu avoir dactylographié plus de courrier que ce que j'évoquais, ce que vous savez faux.

Vous avez ensuite reconnu avoir dû vérifier quelque chose pour votre fille, en soutenant qu'il ne s'agissait que d'une simple connexion très brève.

Lorsque je vous ai montré l'impression de vos consultations sur internet vous vous êtes emportée en tenant des propos critiques à l'encontre de vos collègues, les présentant comme des tire au flanc et en faisant état de ce qu'elles étaient elles aussi coutumières des faits que je vous reproche, annonçant que vous alliez quitter le travail.

Je vous ai invitée à bien réfléchir, mais vous avez ramassé vos affaires et avez quitté les lieux alors même que vous saviez que cela me placerait dans l'embarras en raison de l'absence de tout secrétariat, mais vous n'en avez pas eu cure.

Je ne peux qu'en prendre acte, votre attitude renforçant la perte totale de confiance en vous.

Dans ces conditions que je puis que constate que les comportements que vous avez eus et l'attitude que vous avez adoptée justifiant de votre licenciement sur le champ pour motif grave, la poursuite de la relation de travail dans de telles conditions étant impossible, cette relation prenant fin sur le champ.

Je veillerai à ce que les documents sociaux vous réalisent en temps utiles.»

L'analyse de ce courrier, permet raisonnablement au Tribunal de synthétiser les motifs de rupture comme suit :

A) Avoir pris du temps pour des activités étrangères à son travail, durant le temps de travail, alors que la charge de travail était considérable en l'absence de ses collègues :

La partie demanderesse ne conteste pas avoir mené ses activités professionnelles, le mercredi 18 mars 2020 après-midi, en même temps que la réalisation de tâches privées (pour rappel, dans le contexte du premier confinement lié au Covid, avoir imprimé sur son lieu de travail, durant ses heures de travail, avec le matériel de son employeur, des documents pour permettre à sa fille le suivi à distance de son cursus scolaire).

Ces faits sont-ils fautifs ?

Oui, en ce sens qu'il est raisonnable dans le chef de l'employeur d'attendre de sa secrétaire qu'elle utilise ses heures de travail à la réalisation du travail de secrétariat pour lequel elle est rémunérée, et particulièrement dans un contexte d'absentéisme d'autres collègues.

Ces faits sont-ils d'une gravité suffisante que pour générer en eux-mêmes la rupture de confiance immédiate de l'employeur en vers le travailleur ?

Dans le contexte du dossier, le tribunal ne le pense clairement pas.

Il faut rappeler que la partie demanderesse travaille depuis plus de 15 ans au bénéfice de la partie défenderesse au moment des faits.

La partie défenderesse, qui a la charge de la preuve des éléments sous-tendant sa décision (article 35 de la loi du 03.07.1978) ne dépose à son dossier aucun élément tangible qui lui aurait permis, dans le passé, de douter de l'investissement de la demanderesse dans l'exécution de son travail, durant les heures de travail².

Certes, le courrier de congé fait allusion au fait que « cette fois-ci », la partie demanderesse n'a pu diluer le volume de ses prestations dans le travail de ses collègues, mais il faut constater que cette affirmation unilatérale n'est étayée par aucune pièce concrète.

Ainsi donc, jusqu'au 18 mars 2020 après-midi, sur plus de 15 années de carrière, l'employeur n'établit aucun manquement professionnel dans le chef de sa secrétaire.

Dans un pareil contexte, et alors que la justification donnée par la partie demanderesse est tout à fait digne d'intérêt (premier confinement lié à la pandémie covid 19, qui a été surprenant pour tout le monde, et qui a légitimement poussé la population dans l'incertitude la plus totale, en l'absence d'expérience similaire dans les années précédentes. Il est aisément compréhensible que cette situation ait particulièrement déstabilisé les étudiants quant au suivi de leur scolarité).

Dans ce cadre, le tribunal doit bien avouer sa perplexité sur le fait qu'un incident isolé (même s'il peut être qualifié de fautif), n'ait pu être résolu constructivement, par une discussion posée, empathique, quitte pour l'employeur, à expliquer au travailleur, que dans ce contexte, un avertissement formel doit être donné.

Le caractère tout à fait isolé de la faute commise par la demanderesse en date du 18 mars 2020, qui était objectivement d'une gravité intrinsèque limitée³, ne peut déboucher à lui seul, de façon raisonnable, sur la rupture immédiate la relation de travail en raison d'un motif grave.

Le motif grave ne peut donc être validé sur base de ce seul manquement.

B) N'avoir mené aucun travail durant presque 1h20 :

À cet égard, la partie demanderesse conteste la matérialité des reproches qui lui sont adressés.

Certes, la demanderesse n'a pas dactylographié de lettres, le 18 mars 2020, entre 14h37 et 16h17, mais cela ne veut pas encore dire qu'elle n'a pas effectué d'autres travaux pour le compte de la partie défenderesse.

² Deux attestations sont produites pour une absence de la demanderesse en 2015, durant les vacances du défendeur. Ces attestations sont toutefois datées de 2016, et visiblement, la partie défenderesse n'en a tiré aucune conclusion formelle du point de vue de la poursuite de la relation de travail, *in tempore non suspecto*.

³ Qui peut raisonnablement affirmer qu'il n'a jamais imprimé un ou plusieurs documents privés sur son lieu de travail ?

La partie défenderesse ne produit d'ailleurs aucun descriptif de fonction qui réduirait le travail de sa secrétaire à l'unique tâche de dactylographier des courriers dictés.

Ainsi, il est courant qu'une secrétaire dactylographie des courriers, mais réponde aussi au téléphone, procède à la sortie des dossiers où du courrier est reçu, reclasse des courriers/pièces dans les dossiers, procède à des tâches d'archivage,... et de tout ce qui fait le quotidien de la gestion d'un bureau d'avocat.

La partie demanderesse explique avoir dû gérer des appels téléphoniques, mais qui n'ont pas été intégralement reportés à l'agenda, en ce sens que seuls les appels qui nécessitaient un suivi de la part de l'employeur étaient notés dans cet agenda.

Elle explique, à titre d'exemple, avoir dû opérer des recherches dans un dossier archivé, à la demande du greffe d'une juridiction (la partie défenderesse ne semble pas avoir contrôlé cette information le lendemain, soit à un moment où c'est toujours possible).

Les dires de la partie demanderesse sont crédibles, alors que pour rappel, en vertu de l'article 35 précité, l'auteur du congé a la charge de la preuve des motifs invoqués.

Il faut d'ailleurs constater que les impressions des documents au bénéfice de la fille la partie demanderesse n'ont pas été lancées avant 15h26, ce qui réduit sensiblement la durée de la période durant laquelle la partie demanderesse s'est consacrée partiellement à l'exécution de tâches privées.

Seuls 13 documents privés ont été imprimés entre 15h26 et 16h17 (heure à laquelle des courriers sont à nouveau dactylographiés par la demanderesse), alors que six de ces documents sont imprimés en l'espace de deux minutes (entre 15h31 et 15h33), ce qui laisse clairement conclure que les documents imprimés ne semblent pas être d'une importance conséquente.

Bref, la partie défenderesse ne parvient pas à justifier sa thèse selon laquelle la partie demanderesse se serait auto-dispensée de travailler pendant 1h20.

Le fait de lancer des impressions sur une imprimante n'implique d'ailleurs pas que la partie demanderesse soit restée à côté de l'imprimante durant cette opération (quelques clics sur un clavier suffisent à réaliser ce travail).

En conclusion, le motif avancé manque en fait, et ne sera dès lors pas retenu par le Tribunal.

C) Avoir tenu des propos critiques à l'égard de ses collègues :

Les propos reprochés par l'employeur sont tout à fait contestés par la partie demanderesse, dans leur matérialité.

La partie défenderesse ne dépose aucun élément concret pour établir objectivement les dires dont elle fait reproche à la partie demanderesse.

Une fois de plus, en application de l'article 35 de la loi organique relative au contrat de travail, l'auteur du congé a la charge de la preuve des motifs invoqués.

Le tribunal doit bien constater que le reproche de propos critiques tenus à l'égard de collègues n'est nullement objectivé dans le chef de la partie demanderesse.

En conclusion, le motif avancé manque en fait, et ne sera dès lors pas retenu par le tribunal.

D) Avoir une réaction disproportionnée en quittant d'initiative le cabinet et en laissant son employeur sans secrétariat :

Une fois de plus, les parties sont contraires en fait : l'employeur reproche l'attitude fautive et vindicative de la partie demanderesse, alors que cette dernière relate avoir été face à un employeur colérique, d'une nervosité extrême, ne lui ayant pas laissé d'autre choix que de quitter les lieux.

En application de l'article 35 de la loi du 03.07.1978, l'auteur du congé a la charge de la preuve des motifs allégués.

Force est de constater que rien ne permet matériellement de considérer que ce soit la partie demanderesse qui s'est emportée, en ayant eu un comportement inadéquat.

Tout au contraire, il est peu vraisemblable que la partie demanderesse ait eu d'initiative un comportement inadéquat (il est peu vraisemblable qu'elle ait reproché à son employeur, le fait d'avoir eu la possibilité d'aider sa fille en faisant des photocopies, la veille, durant l'après-midi).

L'employeur insiste sur le fait que la partie demanderesse a repris ses effets personnels avant de partir, ce qui n'indique pas encore à l'analyse du tribunal que le fait de quitter le lieu de travail n'ait pas eu lieu suite à une altercation particulièrement désagréable, et où l'employeur a eu un rôle prépondérant.

Comme le souligne fort justement la partie demanderesse en termes de conclusions, le fait de quitter le travail sur injonction de l'employeur ne peut être assimilé à un abandon de travail (et la jurisprudence citée de la Cour du travail de Mons en date du 17 septembre 1990, JTT 1990 page 445).

Alors que la charge de la preuve repose sur les épaules de l'employeur, le tribunal note également que la partie demanderesse collabore à l'administration de la preuve en déposant des éléments allant clairement dans le sens d'avoir été malmenée par son employeur en date du 19 septembre 2020.

En effet, la partie demanderesse dépose un premier courrier daté du 19 mars 2020 signé par son employeur et qui attire l'attention, en ce sens qu'avant même d'avoir entendu une secrétaire qui travaille dans le cabinet depuis plus de 15 ans, l'employeur parle d'ores et déjà d'un contexte inadmissible qui justifierait le cas échéant des mesures drastiques...

On peut réellement s'étonner d'une analyse aussi négative, avant même d'avoir entendu la personne pour qu'elle puisse tout simplement expliquer ce qui s'est passé la veille.

Visiblement, avant toute possibilité de contradiction, l'employeur s'est déjà forgé une certaine opinion, qui n'a rien de bienveillante en termes de gestion des ressources humaines (soit une faute éventuelle isolée, d'une personne avec qui il travaille depuis 17 années, sans qu'aucune mise en garde antérieure n'objective le moindre manquement sur cette longue période de collaboration).

La partie demanderesse dépose plusieurs attestations concordantes de six personnes différentes, ayant eu des relations professionnelles avec la partie défenderesse, et qui unanimement font état d'une grande nervosité face à l'insatisfaction.

Alors certes, le propos n'est pas de faire le procès des qualités humaines de la partie défenderesse (et le tribunal ne doute pas que ces qualités humaines doivent certainement être nombreuses), mais bien de trancher la matérialité d'un grief fait par l'employeur au travailleur, et qui justifie une perte de confiance immédiate.

La partie demanderesse, qui n'a pas la charge de la preuve de la matérialité des faits, contribue en tout cas à établir positivement sa thèse, selon laquelle elle a été clairement malmenée par son employeur, qui dans un contexte visiblement très tendu, entendait sensiblement extérioriser une certaine colère par rapport à la quantité de travail (selon son analyse) effectuée la veille par sa seule secrétaire disponible, à ce moment-là.

Dans ce contexte, la matérialité d'une réaction disproportionnée dans le chef de la partie demanderesse n'est clairement pas établie à suffisance de droit par la partie défenderesse, qui semble bien avoir participé activement à la création d'un climat psychosocial tendu au jour des faits.

En conclusion, le seul reproche matériellement établi à l'encontre de la partie demanderesse est le fait d'avoir consacré un temps indéterminé (éventuellement marginal) à effectuer des tâches privées durant les heures de travail, à l'aide du matériel de l'employeur, alors qu'il n'est absolument pas établi que la partie demanderesse n'aurait pas rempli ses fonctions, de façon linéaire dans le temps, au bénéfice de son employeur (le fait de lancer l'impression de documents sur une imprimante, étant très peu chronophage en termes de perte d'efficacité et/ ou de temps de travail).

Ce manquement est fautif.

Toutefois, cette faute présente une légèreté objective, notamment en ce qu'elle est isolée après 17 années de collaboration, et qu'elle est commise dans un contexte tout à fait particulier (gestion des conséquences du premier confinement), qui ne peut raisonnablement justifier la perte immédiate et définitive de confiance entre l'employeur et le travailleur qui s'est rendu coupable de cette faute légère.

En conséquence, la demande est fondée, alors que la partie défenderesse ne remet pas en cause le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis réclamée par la partie demanderesse, soit un montant principal de 18.448,25 €, représentant 9 mois et 21 semaines de rémunération (rémunération hebdomadaire étant évaluée à 307,47 € bruts).

Relativement à la demande de délivrance de documents sociaux, le tribunal condamne la partie défenderesse à délivrer une fiche de paye de sortie, relative à l'indemnité compensatoire de préavis, dans les 30 jours de la notification du présent jugement.

L'astreinte est-elle justifiée ?

Rien ne permet, au moment de la clôture des débats, de penser que la partie défenderesse n'exécutera pas volontairement une décision de justice.

Il ne sera dès lors pas fait droit à la demande d'astreinte.

Relativement à l'exécution provisoire, l'article 1397 alinéa 2 du code judiciaire prévoit que celle-ci est de droit, sauf décision individuellement motivée en sens contraire.

Le tribunal ne lit aucune circonstance particulière propre à la cause de l'argumentation de la partie défenderesse qui justifie l'exception au principe.

La partie demanderesse cite alors les références légales permettant soit de cantonner le montant de la condamnation, soit la possibilité de former une garantie.

Si ces possibilités existent en effet dans le code judiciaire, encore faut-il que des circonstances propres à la cause justifient l'application de ces mécanismes.

Le tribunal ne voit aucune raison particulière de lisser les conséquences de l'exécution provisoire.

Enfin, concernant les dépens, si ce n'est sur la question marginale de l'astreinte, la partie demanderesse voit sa thèse intégralement reçue par le tribunal.

En application de l'article 1022 du code judiciaire, la partie défenderesse est dès lors condamnée aux frais et dépens de la procédure, soit la prise en charge de ses propres dépens, et la prise en charge des dépens de la partie des demanderesse, non liquidés, ainsi que la prise en charge de l'indemnité de 20 € au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de deuxième ligne.

PAR CES MOTIFS,

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

le tribunal dit la demande recevable, est très largement fondée.

Ce fait, invalidant le motif grave, condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse un montant principal de **18.448,25 € bruts** représentant une indemnité compensatoire de préavis couvrant une période de 9 mois et 21 semaines, les intérêts étant dus au taux légal depuis le 19 mars 2020, jusqu'au jour du paiement effectif total.

Condamne la partie défenderesse à délivrer une fiche de paye à la partie demanderesse, relative à cette indemnité compensatoire de préavis, et ce dans les 30 jours de la notification du présent jugement.

Dit n'y pas avoir lieu à condamnation sous astreinte à ce stade de la procédure.

En application de l'article 1022 du code judiciaire, condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de la procédure, dont la prise en charge de ses propres dépens liquidés à **1430 €** à titre d'indemnité de procédure, et aux dépens de la partie demanderesse, non liquidés, ainsi que à la prise en charge l'indemnité de **20 €** au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de deuxième ligne.

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

Président de division

Juge social représentant les employeurs

, Juge social représentant les employés

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

Greffier assumé

assumé

social représentant les
employés

social représentant les
employeurs

de division

nt

Et prononcé en langue française à l'audience publique du **22/02/2022** de la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par Madame , Juge remplaçant Monsieur , Président de division, légitimement empêché d'assister au prononcé du jugement auquel il a participé (article 782 bis C.J.), assistée de Greffier assumé, qui signent ci-dessous

assumé