

numéro de répertoire 2021/ 1886
date du jugement 23 juin 2021
numéro de rôle R.G. : 20/ 637/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division
VERVIERS**

Jugement

1ère chambre

présenté le
ne pas enregistrer



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 23 JUIN 2021.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 20/ 637/A

Rép: 21/

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Monsieur J

Partie demanderesse comparaisant personnellement et assisté par Maître Thierry DESSARD, avocat à SPRIMONT.

CONTRE :

LA SRL LE LAGON BLEU, inscrite à la BCE sous le numéro 0454.362.747.
Ayant son siège à 4820 DISON, Rue du Progrès, 10.

Partie défenderesse comparaisant par Maître Gauthier JAMAR loco Maître Thierry DELOBEL, avocat à VERVIERS.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 20/637/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 26 octobre 2020, les conclusions et dossier des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 26 mai 2021 ;

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

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS.

Monsieur J. a été occupé, à temps plein, par la SPRL LE LAGON BLEU à partir du 2 janvier 2015 suivant trois contrats à durée déterminée successifs, puis, par contrat signé le 5 octobre 2015, à durée indéterminée, en qualité d'aide en cuisine, chauffeur/livreur, manoeuvre (cat 4 AF10) pour remplir les tâches suivantes : préparation des ingrédients, préparation du potage, nettoyage, emballage, livraison des repas... (p. 1 à 5 de son dossier).

Ce contrat fera l'objet de deux avenants relatifs à la modification de l'horaire de travail de Monsieur J.

Il est licencié le 10 septembre 2019 moyennant un préavis de 15 semaines débutant le 16 septembre 2019.

Le 31 octobre 2019, les parties signent un "accord de dispense de prestations de préavis" libellé de la manière suivante :

"Le terme de votre préavis de 15 semaines fixé au 29 décembre 2019 est prolongé jusqu'au 10 janvier 2020 et ce, faisant suite à une période de vacances du lundi 30 septembre 2019 au jeudi 3 octobre 2019 ainsi qu'une période de maladie du 11 octobre 2019 au 18 octobre 2019.

Après entrevue avec vous, nous avons convenu d'un commun accord à vous octroyer une dispense de préavis et à vous libérer de toute obligation professionnelle envers la Société Le Lagon Bleu SPRL à daté du 1^{er} novembre 2019... (orthographe et syntaxe conservées, p.8 du même dossier).

Le C4 établi le même jour mentionne comme motif précis du chômage "ne correspond plus aux nouvelles exigences et évolutions de l'entreprise" (ibidem, p. 13 du même dossier).

L'indemnité compensatoire de préavis sera versée à Monsieur J.

Par courrier recommandé du 24 décembre 2019, Monsieur J. demande, "conformément aux articles 3 et 4 de la C.C.T numéro 109" à connaître les motifs concrets de son licenciement (p. 6 du dossier LAGON BLEU).

La SPRL LE LAGON BLEU lui répond, par courrier recommandé du 17 février 2020 (p. 7 du même dossier), dans les termes suivants :

"... Nous vous avons convoqué à un entretien préalable qui a eu lieu le 10 septembre 2019 au siège social de notre entreprise, Le Lagon Bleu SPRL, en vous exprimant la décision du licenciement envisagé à votre rencontre.

Au cours de cet entretien, vous n'étiez pas assisté.

Les motifs de cette décision sont que vous ne correspondiez plus à l'évolution de l'entreprise.

- **En mars 2015**, vous avez été engagé comme cuisinier avec l'idée de pouvoir seconder dans un second temps le responsable de cuisine si vous en aviez les capacités et la motivation. Bien que vous ayez démontré une bonne maîtrise des techniques de cuisine, vous n'avez pas assez montré de volonté de coordonner une équipe et la capacité de gérer l'administration nécessaire à ce poste.

- **Courant 2016**, nous vous avons maintenu dans votre rôle de cuisinier. Régulièrement des plaintes nous sont parvenues de vos collègues pour votre manque de motivation. Vous nous avez également fait part de votre déception et démotivation de n'avoir pas été promu "second". Nonobstant cette perte de motivation et un relâchement dans votre travail, nous vous avons octroyé des chèques repas en janvier 2016 de 7.000 € dû à votre position dans l'entreprise.

- Dans le **courant de l'année 2017**, vous avez demandé à pouvoir effectuer des livraisons à domicile à raison de trois jours par semaine afin de vous éloigner de l'atelier de cuisine. Selon vos dires mais également selon vos collègues en cuisine, l'esprit d'équipe était en baisse et vous

vous intégrez de moins en moins. Nous avons donc été à l'écoute et avons accepté votre demande. Nous avons dès lors restructuré l'équipe et les rôles de chacun. Durant votre présence à l'atelier, votre tâche principale était de produire les potages et de nettoyer le matériel utilisé. Ce travail est normalement pris en charge par un commis de cuisine mais nous avons conservé votre statut de cuisinier avec le salaire correspondant et les chèques-repas.

- **Courant 2017 et 2018**, nous avons essayé de diversifier votre rôle en vous donnant, avec un autre collègue, la tâche de gérer la "Prévention Incendie". Nous vous avons organisé plusieurs formations mais devons constater que peu d'action ont été initiées après celle-ci.
- **Courant 2018 et début 2019**, nous avons continué à recevoir des plaintes. Votre responsable et vos collègues nous ont maintes fois rapporté que vous manquiez de flexibilité à effectuer d'autres tâches que le potage et le nettoyage. Notre société est en croissance et les tâches changent avec l'évolution de la société. En cuisine, les tâches annexes (documentation HACCP, élaboration et l'impression des étiquettes, les commandes, gestion de stock...) deviennent de plus en plus importantes sans que vous montriez de la volonté à les effectuer. Vous vous renfermiez de plus en plus et communiquer avec vos collègues devenait de plus en plus difficile.
- Nous vous avons convié à un entretien au mois de **juin 2019** afin de vous proposer le rôle de régénération des repas suite à un départ fin septembre d'un membre de notre personnel. Ce travail consistait à réchauffer le nombre correct de plats en fonction des commandes. Cela était tout à fait dans vos cordes et il n'est pas nécessaire d'avoir un diplôme de cuisinier pour ce travail. Cela permettait également de vous éloigner un peu plus de la cuisine. Vous avez accepté la proposition tout en demandant une formation préalable. Au mois de **septembre 2019** après 2 jours de formation sur les 3 semaines prévues, vous vous êtes présenté à la Direction afin de lui faire part de votre refus de prendre en charge ce poste.
- Lors de la **dernière semaine** de livraison des repas certains clients nous ont mentionné que vous avez dénigré de l'entreprise Le Lagon Bleu SPRL. Ceci n'est évidemment pas acceptable.

En faisant suite à ces situations répétitives, au manque probant de participation au sein de l'équipe, à l'inaptitude de votre part à accomplir entièrement les fonctions proposées, ainsi que l'insuffisance de résultats par rapport aux objectifs demandés et à l'évolution de la société Le Lagon Bleu SPRL, et ce malgré les efforts de formation, de coaching et de modifications de postes qui ont été mis en place pour améliorer la situation, nous avons dû prendre la décision de vous présenter votre préavis.

Lors de cet entretien, vous n'avez fourni aucun élément, commentaire ni revendication de nature à vous justifier et nous faire espérer un quelconque changement.

En dépit du manque de justificatifs de votre part lors de cet entretien, nous avons décidé de vous licencier.

Compte tenu de votre ancienneté dans l'entreprise, votre préavis était de quinze semaines. Afin de satisfaire à votre requête, nous avons écourté la période de prestations de préavis à 7 semaines et payé une indemnité de départ. Nous avons également organisé un Out-Placement pour que vous puissiez plus facilement vous réorienter....(orthographe et syntaxe conservées).

Le Conseil de Monsieur J _____ estimera, dans une lettre du 26 mai 2020, que ce courrier ne répondait pas au prescrit de la C.C.T 109 quant à la motivation du licenciement, que celui-ci est manifestement déraisonnable au sens de cette même C.C.T et que, par ailleurs, la dispense de prestation du préavis telle qu'elle résulte du courrier du 31 octobre 2019 contrevient à la loi du 10 mai 2007 et serait donc discriminatoire.

Aucun accord n'étant intervenu entre les parties, la présente procédure a été introduite.

2. DEMANDE

Monsieur J _____ réclame

- à titre d'amende civile forfaitaire sur base de la C.C.T 109, la somme brute de 1.594,93 €
- à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 17 semaines de rémunération, la somme brute de 13.301,93 €
- à titre d'indemnité pour discrimination, la somme brute de 20.344,12 €

sommes à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 31 octobre 2019.

3. DISCUSSION

Quant à l'amende forfaitaire

L'article 7 § 1^{er} de la C.C.T 109 du 12 février 2014 prévoit que "si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération."

Dans le rapport au Roi qui précède cette C.C.T on peut lire à cet égard que

" Les partenaires sociaux jugent que le droit d'un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement constitue une innovation importante dans la manière dont le droit de licencier était conçu jusqu'à présent en Belgique. Pendant une période donnée après son licenciement, le travailleur peut demander, d'une manière formalisée, des explications sur les motifs qui ont conduit à son licenciement. Une sanction est désormais prévue pour l'employeur qui n'accède pas à cette demande, sauf s'il l'a déjà fait de sa propre initiative par écrit.

L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. L'employeur peut en effet communiquer ces motifs par écrit au travailleur de sa propre initiative ou en réponse à une demande formalisée du travailleur; dans ce dernier cas, il doit toutefois le faire par lettre recommandée. (c'est le Tribunal qui souligne)

Les partenaires sociaux estiment que le droit pour un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement peut avoir un effet préventif à l'égard des procédures de contestation d'un licenciement. En effet, lorsque le travailleur est informé des motifs concrets qui sont à l'origine de son licenciement, il pourra apprécier s'il peut contester ce licenciement sur la base des motifs invoqués à cet effet ou s'il peut accepter la décision de l'employeur de le licencier. L'employeur est encouragé à préciser ses motivations et le travailleur pourra se forger une opinion éclairée, ce qui permettra d'éviter des procédures judiciaires.

Le droit du travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement aura également pour conséquence qu'il disposera de davantage d'éléments concrets s'il conteste son licenciement. Cela facilitera ainsi l'accès à la justice en vue de la contestation du licenciement pour le travailleur qui a activé son droit en adressant une demande à l'employeur."

"Des formulations vagues, impersonnelles ou stéréotypées ne répondent pas à l'exigence de communiquer les motifs concrets qui ont conduit au licenciement" (C.T Liège (div. Namur), 26 septembre 2017, J.T.. 2018, p. 25 ; C.T. Liège (div. Namur), 24 avril 2018, Chron. D.S. 2019, p. 16).

Le courrier du 17 février 2020 du LAGON BLEU prend la peine de retracer l'évolution de Monsieur J. au sein de la société ainsi que la chronologie des difficultés qui sont apparues au fil du temps et qui ont abouti au licenciement de l'intéressé.

Il fait par ailleurs référence à un entretien du 10 septembre 2019 au cours duquel ces difficultés ont sans doute été exposées à Monsieur J. , puisqu'il lui était demandé comment il pensait pouvoir y remédier.

Ni cet entretien ni son contenu tel que rapporté dans le courrier du 17 février 2020 ne font l'objet de contestation.

Les motifs de son licenciement y sont détaillés tellement précisément que le Conseil de Monsieur J a pu les contester dans son courrier du 26 mai 2020.

Que Monsieur J estime qu'ils ne justifient pas son licenciement est une question relative au fondement même de celui-ci et non à la communication des motifs.

Le courrier du 17 février 2020 répond donc parfaitement au prescrit de la C.C.T 109 et aux objectifs qu'elle visait, de sorte que l'amende civile réclamée n'est pas due.

Quant au licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme "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", indépendamment des circonstances de ce licenciement.

La rédaction de la première partie de cet article est calquée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui ne concernait jusque-là que les ouvriers.

La C.C.T 109 ajoute une condition à l'article 63 à savoir que 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, ce contrôle restant marginal dans la mesure où "l'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. 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" (commentaire de la C.C.T) (Compendium social 17-18, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2616 n° 4576).

Ces conditions sont cumulatives.

L'article 10 de la C.C.T. 109 détermine en outre qu'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..."

"Cette règle retranscrit presque textuellement l'article 870 du code judiciaire. Il s'en déduit raisonnablement que l'intention des rédacteurs de la C.C.T 109 a été de confirmer l'application, dans cette hypothèse, des règles de droit commun de la preuve inscrites dans les articles 870 du code judiciaire et 1315 al. 1 du Code civil et traduites par le principe *actori incumbit probatio*" (A. FRY, *ibidem*, p. 97, et les références citées) ou "Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue." (article 870 C.J.)

LE LAGON BLEU produit, pour étayer ses dires, deux attestations émanant l'une d'une dame S (qui ne travaille plus pour l'entreprise) et l'autre d'une dame M qui est l'assistante du gérant de l'entreprise, remises en cause par Monsieur J au motif qu'il s'agit de deux personnes "étroitement liées à l'entreprise", ce qui n'est plus le cas pour Madame S

Il est cependant difficile d'établir, en l'absence d'avertissements écrits, les difficultés d'une relation de travail autrement qu'en faisant appel aux témoignages de collègues ou anciens collègues et il appartient au juge d'apprécier la valeur probante de tels témoignages dont il n'y a pas lieu de douter a priori.

Monsieur J : quant à lui ne produit aucune pièce qui établirait qu'il aurait protesté contre sa "rétrogradation" ou ses changements de poste successifs, se contentant d'affirmer qu'il n'a jamais formulé aucune demande en ce sens.

Madame S atteste cependant (p. 11 du dossier LE LAGON BLEU) :
"Les fonctions qui ont été proposées à Monsieur J sont à sa propre demande."

En effet, Monsieur J. voulait exercer de moins en moins les tâches liées à son activité de cuisinier. Il désirait quitter la cuisine le plus possible et le marquait chaque jour par des plaintes quotidiennes d'effectuer d'autres tâches.

Dans un premier temps pour pallier à ses demandes récurrentes, un poste de chauffeur livreur lui a été proposé en raison de 3x/semaine. Il a donc bénéficié d'une formation pour cette fonction. Malgré cette nouvelle fonction, Monsieur J. n'était toujours pas satisfait.

Un poste lié à la régénération des repas se libérant, il a de suite marqué son intérêt pour effectuer cette fonction en montrant son insistance.

Ce poste lui a donc été proposé dès le départ et à personne d'autre.

Lors d'une réunion avec Monsieur J. celui-ci a été informé des tâches liées à cette fonction et ce notamment concernant la partie informatique.

Monsieur J. voulait absolument exercer à ce poste.

Il a bien entendu bénéficié d'une formation non pas de deux fois une heure mais de deux semaines complètes !

Pour l'aider également dans cette nouvelle fonction, différents outils ont été créés pour lui faciliter son apprentissage. Ces outils, Monsieur J. n'a jamais pris la peine de les utiliser.

Malgré les moyens mis en place pour satisfaire les demandes de Monsieur J., celui-ci a toujours tenu une attitude négative face au travail qui lui était demandé.

Concernant l'outil informatique, il est resté le même. Monsieur J. connaissait, utilisait quotidiennement et maîtrisait le programme, notamment pour son activité de cuisinier.

Monsieur J. a marqué de la mauvaise volonté lors de son apprentissage, n'acceptant aucune remarque pour l'aider à progresser, voulant faire à sa manière, manque de communication.

Attitude, propos toujours négatifs dès son arrivée au travail, ne sachant pas travailler en équipe, ne venant pas en aide à ses collègues.

Son comportement, ses erreurs répétées ont bien sûr eu des répercussions sur l'ambiance, le travail de l'équipe, mais également auprès des clients.

Clients insatisfaits lors des livraisons, Erreurs de commande répétées, manque de communication, d'empathie." (orthographe et syntaxe conservées).

Madame M. p. 12 du même dossier) confirme globalement ces dires sur le comportement de Monsieur J.

Elle indique en outre :

"...Juin 2019, le Gérant a proposé à Monsieur J. la responsabilité de la cellule de régénération des repas à livrer en liaison chaude tout en lui confirmant que l'équipe pensait que ce poste lui conviendrait et qu'il en était capable. De plus on lui offrait l'opportunité d'être responsable d'un secteur qu'il connaissait. Il a accepté en demandant une formation. On lui a octroyé 1 mois de formation à partir de septembre 2019. Il était question d'imprimer les bons de livraison pour chaque tournée dans le programme d'encodage "Gétrao". La première semaine, Monsieur J. ne s'est pas présenté et a continué à effectuer ses tâches quotidiennes. Nous lui avons signalé qu'il était important de profiter du coaching afin d'être à l'aise pour effectuer son travail.

Deux jours plus tard, Monsieur J. est venu au bureau pour nous préciser qu'il ne saurait pas effectuer le travail en entier, mais bien la partie pratique où il faut mettre les ravers dans les fours. La partie administrative, il ne s'en sentait pas capable. Dans l'organisation de ce poste, l'un ne va pas sans l'autre. Je rappelle qu'il faut juste imprimer des documents et vérifier que le nombre de repas correspond au tableur de commande des clients.

C'est un poste qui prend 1 heure à 1 heure 30' tous les matins car les livreurs sortent souvent les ravers eux-même pour leur tournée respective.

Dans ces conditions, il n'était pas possible d'établir un poste à la carte. La société Le Lagon Bleu évolue continuellement et l'informatique, même basique fait partie de notre quotidien. Nous avons mis en place un programme informatique simple afin que tout le personnel et, quel que soit le niveau de compétence, puisse l'utiliser. Un syllabus complète la formation de base à l'engagement d'un nouveau collaborateur et le personnel en place aide en cas de nécessité....

... Monsieur J. nous a également demandé si il devait prêter l'entière de son préavis.

Monsieur V. clairement expliqué que dès que nous aurions trouvé une personne pour le poste, nous le libérerions de ses obligations, sachant que ce n'est psychologiquement pas positif de travailler dans ce contexte.

Monsieur J. est venu plusieurs fois demander si nous avions trouvé un collaborateur afin de pouvoir le libérer...

Il faut également prendre en compte que le fait de devoir payer en une fois le salaire dû pour la durée du préavis non presté, mais également le salaire du nouveau membre du personnel ainsi que la formation d'Outplacement pour Monsieur J. pèse dans la comptabilité..."

Monsieur J. affirme qu'il aurait voulu rester en cuisine mais que "le chef de cuisine avait des difficultés à déléguer et ne l'a jamais considéré comme étant son égal". (p. 5 de ses conclusions).

Le contrat de travail de Monsieur J. porte qu'il a été engagé en qualité d'aide de cuisine, ce qui n'en fait pas l'égal du chef de cuisine et qui est sans doute à l'origine de ses difficultés.

Il résulte toutefois de l'ensemble de ces éléments que, compte tenu desdites difficultés, l'employeur a fait preuve d'une infinie souplesse pour permettre à Monsieur J. de rester dans l'entreprise, en lui confiant des postes qui pouvaient lui convenir, à sa demande (Il ne prouve pas le contraire) et en lui maintenant, de surcroît, sa rémunération, alors que Monsieur J. sans doute déçu dans ses ambitions, ce qu'on peut comprendre, n'a en tout cas pas fait preuve de beaucoup de bonne volonté pour s'y adapter, ainsi qu'en témoigne l'attitude qu'il a adoptée dans le dernier poste qui lui a été proposé, en déclarant, après deux jours de formation, sur le mois qui était prévu, qu'il ne se sentait pas capable d'assurer l'aspect administratif du poste, ce qui équivalait à un refus de celui-ci, même s'il joue sur les mots en disant qu'il ne l'a pas refusé.

Le licenciement n'est pas fondé sur des motifs économiques qui n'ont jamais été invoqués à l'appui de celui-ci, au contraire de l'aptitude et de la conduite au travail de l'intéressé, qui est démontrée à suffisance.

Le fait que les motifs de licenciement aient été repris en termes vagues et généraux dans le C4 et ne correspondent pas totalement à ceux repris dans le courrier de l'employeur ne peut être reproché à ce dernier, dans la mesure où ils sont de nature à ne pas pénaliser Monsieur J. à l'égard de l'Onem.

Le licenciement ne peut être considéré comme manifestement déraisonnable, l'employeur ayant été particulièrement patient et ce chef de demande ne peut être déclaré fondé.

Quant à la violation de la loi du 10 mai 2007

Monsieur J. estime que l'employeur a décidé de mettre fin prématurément au préavis en cours parce qu'il était en incapacité de travail et voit là une discrimination sur base de son état de santé, contraire à la loi du 10 mai 2007.

Dans son arrêt du 12 février 2009 (RG 17/2009), la Cour constitutionnelle a précisé que la charge de la preuve incombe en premier à la victime qui doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires.

Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. (B.93.3)

Encore d'ailleurs faudrait-il que Monsieur J. prouve en quoi la dispense de prestation du préavis lui aurait été défavorable, une indemnité de rupture, couvrant la période du préavis restant à courir, lui ayant été payée et qu'il aurait fait l'objet d'un traitement différent par rapport à celle d'un autre travailleur de l'entreprise, licencié en-dehors de toute incapacité de travail.

Le courrier du 31 octobre 2019, contresigné par Monsieur J. et intitulé "accord de dispense de prestations de préavis" mentionne une seule période de maladie du 11 au 18 octobre 2019 et Monsieur J. reste en défaut d'établir qu'au moment de cette signature, il aurait été en incapacité de travail.

Par ailleurs, il reste également en défaut d'établir que cette décision aurait émané unilatéralement de l'employeur puisque le courrier indique que la dispense de prestation du préavis avait été "convenue d'un commun accord", ce qui n'a pas été mis en cause avant le courrier de son Conseil

du 26 mai 2020 (soit 7 mois plus tard), Madame M. [redacted] indiquant même que Monsieur [redacted] avait insisté pour qu'il en soit ainsi.

Sa demande, non étayée par des éléments probants, et contraire aux éléments du dossier, est dépourvue de tout fondement et ne peut être accueillie.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondée.

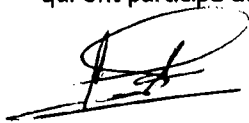
En déboute le demandeur.

Condamne le demandeur aux dépens, liquidés pour chacune des parties à l'indemnité de procédure de 2.400 € (outre 20 € de contribution au fonds d'aide juridique).

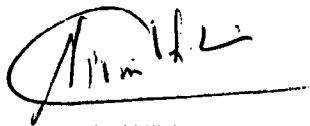
AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Bernard WASTIAU, Juge social ouvrier,

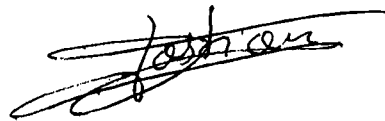
qui ont participé au délibéré,



G. RASKIN



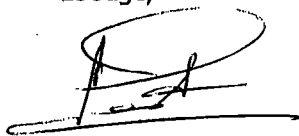
G. NISIN



B. WASTIAU

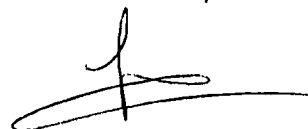
et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS**, le **23 JUIN DEUX MILLE VINGT et UN**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier assumé selon l'article 329 du C.J.

Le Juge,



G. RASKIN

Le Greffier assumé,



N. FRANCOEUR