

Contrat de travail – employé – travailleur protégé.

- Acte équipollent à rupture invoqué suite à un refus de remise au travail dans le cadre d'une fonction adaptée en raison d'une inaptitude définitive résultant d'une décision du conseiller en prévention-médecin du travail (article 48 de l'A.R. du 28 mai 2003)
- Prescription : application combinée des articles 72 de l'A.R. du 28 mai 2003 et articles 31 et 32,5° de la loi du 3 juillet 1978
La décision du conseiller en prévention ne met pas fin au contrat – A défaut de possibilité de reclassement par l'employeur, le contrat est suspendu – absence de prescription de l'action judiciaire
- Acte équipollent à rupture non établi dans la mesure où :
1° l'absence de volonté de rompre le contrat n'est pas établi dans le chef de l'employeur,
2° le travailleur a laissé perdurer ce qu'il qualifie de manquement durant 14 mois avant d'invoquer l'acte équipollent à rupture.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE SECTION DE NEUFCHATEAU

ARRET

Audience publique du 28 octobre 2009

R.G. : 004099

11^e Chambre

EN CAUSE :

S. Michel,

APPELANT,

ayant comparu par Maître Véronique MARTIN, avocat à 4800 VERVIERS, Place
Albert 1^{er}, 8,

CONTRE :

La S.A. COLLIGNON ENG,

INTIMEE,

ayant comparu par Maître Fabienne KEFER, avocat à 4000 LIEGE, Quai de Rome,
2,

*
* *

INDICATIONS DE PROCEDURE.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 23 septembre 2009, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 11 août 2008 par le Tribunal du travail de Marche-en-Famenne, chambre de vacations (R.G. : 07/31.655/A);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 22 décembre 2008 et notifiée à l'intimée le jour même par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du Tribunal du travail de Marche-en-Famenne, reçu au greffe de la Cour le 24 décembre 2009;
- les conclusions de l'appelant reçues au greffe de la Cour le 29 mai 2009 ainsi que les conclusions de synthèse et le dossier de l'intimée y reçus le 8 septembre 2009;
- l'ordonnance de fixation sur base de l'article 747 du Code Judiciaire notifiée aux parties et à leur conseil le 17 février 2009;
- le dossier déposé par la partie appelante le 18 juin 2009;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience du 23 septembre 2009.

MOTIVATION.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié.

L'appel, régulier en la forme, est recevable.

2. LES FAITS.

Monsieur S., ci-après l'appelant, est entré au service de la S.A. COLLIGNON, en qualité d'électricien chauffeur et chef d'équipe le 2 août 1977.

En novembre 1999, l'appelant tombe en incapacité de travail durant plusieurs semaines en raison de poussées d'urticaire et d'allergies.

Le docteur LAMBERT, dermatologue au CHU de Liège préconise « *d'éviter au maximum la fréquentation des endroits particulièrement riches en poussière.* » (pièce 6 dossier appelant).

En sa qualité de chauffeur, soumis à la surveillance obligatoire de la santé, l'appelant a été examiné, le 2 février 2000 par le conseiller en prévention – médecin du travail. (pièce 9 dossier appelant).

Sur la fiche d'examen médical figure ce qui suit : « *La personne prénommée a les aptitudes suffisantes pour l'emploi précité. Recommande que la personne prénommée soit mutée pour une période de durée indéterminée dans un emploi*

répondant aux conditions requises en F ci-après « ne peut être exposé aux poussières » (période d'essai). »

Cette fiche a été communiquée à l'appelant et à la société le 9 février 2000.

Suite à cette recommandation, l'employeur a reclassé l'appelant en atelier, poste qui lui paraît moins nocif que les gaines d'aération (voir conclusions société page 3).

L'appelant a travaillé de février 2000 jusqu'au 28 août 2000 en atelier sans que des problèmes de santé ne se manifestent.

Du 28 août au 5 septembre 2000, il est hospitalisé en raison d'un problème de santé étranger à celui lié à l'urticaire et aux allergies.

Cette période est suivie d'une incapacité de longue durée jusqu'à ce que son organisme assureur l'informe de son refus d'indemnisation à partir du 15 janvier 2001.

Durant cette même période, l'appelant a développé, à titre accessoire, une activité d'indépendant, à savoir l'exploitation d'une friterie.

Le 15 janvier 2001, l'appelant se présente à son poste de travail en atelier et preste une journée.

Le 16 janvier 2001, il remet un certificat médical de prolongation (pièce 21 dossier société).

Le même jour, la société lui écrit en ces termes : *« Nous ne disposons plus de poste de travail pouvant être compatible avec les prescriptions du rapport de la médecine du travail du 02/02/00. Nous ne pouvons donc plus actuellement satisfaire à la demande émise par SEMISUD. Vous trouverez en annexe de la présente, le formulaire C.3.2. en double exemplaire pour permettre votre indemnisation en chômage pour cas de force majeure (...) »* (pièce 12)

Ce courrier n'a suscité aucune réaction dans le chef de l'appelant.

L'incapacité de travail est prolongée pour plusieurs périodes jusqu'au 31 décembre 2001.

Le 7 janvier 2002, l'appelant introduit une demande de crédit temps visant une suspension totale des prestations durant un an. (pièce 4 dossier société).

Durant cette période, il tente de développer l'activité d'indépendant entamée, à titre accessoire durant l'été 2000.

Le 7 janvier 2003, après l'expiration du crédit temps, l'appelant demande à réintégrer un emploi au sein de l'entreprise.

La société lui répond en ces termes : *« En réponse à votre demande de reprise de travail suite à votre interruption dans le cadre du crédit-temps, je ne peux que vous confirmer que cela ne nous sera pas possible.*

Nous ne disposons pas de poste de travail pouvant être compatible avec les prescriptions du rapport de la médecine du travail du 02/02/00.

Ces prescriptions ont été établies pour une durée indéterminée.

Nous ne pouvons pas actuellement satisfaire à la demande émise par SEMISUD (...) » (pièce 5 dossier société)

En mars 2004, l'appelant, par l'intermédiaire d'un consultant social, informe la société de son souhait de quitter l'entreprise pour développer une activité indépendante, sans perdre le bénéfice des allocations de chômage au cas où son activité ne serait pas suffisamment rentable.

Dans ce courrier, le consultant social écrit : *« Vu la nature des problèmes de santé de Monsieur S., il me semble que la force majeure permanente et définitive peut être obtenue eu égard au genre de travaux que l'intéressé doit effectuer chez vous. »* (pièce 6 dossier société)

La société n'a pas donné suite à cette proposition.

Lors des élections sociales de 2004, l'appelant est candidat non élu.

Le 17 mars 2005, l'appelant, par l'intermédiaire de son conseil, met la société en demeure de le remettre au travail ou de le licencier dans un délai de quinze jours (pièce 7 dossier société).

La société confirme par courrier du 22 mars 2005 *« l'impossibilité pratique de remettre Monsieur S. au travail dans les conditions définies par la médecine du travail. »* (pièce 14 dossier appelant)

Le 9 mai 2005, l'appelant est examiné par le conseiller en prévention médecin du travail.

Cet examen médical aboutit à la constatation que Monsieur S. *« ne peut être exposé aux poussières et ce de manière définitive. Décision prise sur base des rapports médicaux. »* (pièces 12 à 14 dossier société)

Par courrier du 22 juin 2005, la société écrit à l'appelant en ces termes : *« Monsieur S. a reçu, en copie, un formulaire d'évaluation de santé prescrit par l'article ... relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, sur lequel il est mentionné que, de manière définitive, Monsieur S. ne peut plus être exposé aux poussières.*

Dans la mesure où ce rapport confirme, cette fois-ci, de manière définitive, l'interdiction de soumettre Monsieur S. aux poussières, nous ne voyons pas comment nous pourrions remettre ce dernier au travail. (...) » (pièce 19 dossier appelant)

Le 12 juillet 2005, le conseil de l'appelant écrit à la société en ces termes :

« Le formulaire d'évaluation de santé conclut à ce que Monsieur S. ne peut être exposé aux poussières et ce de manière définitive, la décision étant prise à la suite de la réception de résultats médicaux.

Il recommande en outre que Monsieur S. soit muté à un poste ou une activité ne l'exposant pas aux poussières.

Sauf erreur de ma part, votre société connaît de tels postes notamment en atelier.

Les fonctions d'ouvrier électricien occupées par Monsieur S. permettent une telle affectation. (...) »

Le 20 juillet 2005, la société écrit en ces termes : *« Nous ne pouvons que nous étonner, une fois de plus, de vous lire prétendre que des postes en relation avec la qualification de Monsieur S. sont, d'une part, vacants au sein de notre atelier tableau, et d'autre part, que ceux-ci répondraient au prescrit de la décision de la médecine du travail de ne pas exposer Monsieur S. aux poussières.*

S'il y a bien un endroit dans lequel les poussières sont présentes, l'atelier en est le meilleur exemple.

Pour rappel, c'est à l'occasion des prestations que Monsieur S. effectuait dans cet atelier qu'il s'est plaint des symptômes qui ont conduit la médecine du travail à prononcer son premier avis.

Nous vous confirmons dès lors qu'il n'est pas possible d'affecter à nouveau Monsieur S. à un poste vacant au sein de l'atelier en relation avec ses qualifications. (...) »

Le 28 septembre 2006, le conseil de l'appelant conteste les faits contenus dans le courrier du 20 juillet.

Il conclut en ces termes : « *Il ressort très clairement de cette chronologie que Monsieur S. a bien été recyclé en atelier après la décision de la médecine du travail du 02.02.00 et que l'incapacité de travail d'août 2000 était étrangère au travail adapté que vous aviez confié à Monsieur S., de sorte qu'il est clairement établi qu'il est erroné de prétendre que « c'est à l'occasion des prestations que Monsieur S. effectuait dans cet atelier qu'il s'est plaint de symptômes qui ont conduit la médecine du travail à prononcer son premier avis ».*

J'en conclus dès lors qu'en votre qualité d'employeur, vous ne respectez pas votre obligation de fournir à Monsieur S. du travail et violez ainsi l'article 20 de la loi sur le contrat de travail et l'article 146ter§3 du règlement général sur la protection du travail et du bien-être au travail. (...)

Par ailleurs, votre attitude constitue manifestement un acte équipollent à rupture impliquant le versement d'une indemnité de préavis. » (pièce 22)

3. L'ACTION ORIGINALE.

L'appelant a introduit le 8 janvier 2007 une action devant le Tribunal du Travail de Marche-en-Famenne afin d'entendre la société condamnée à lui payer les montants suivants :

- La somme provisionnelle de 114.728,00 € à titre d'indemnité de rupture,
- La somme provisionnelle de 130.910,00 € à titre d'indemnité compensant la perte de rémunération pour les cinq années précédant la date de la citation,
- Les intérêts judiciaire,
- Les dépens.

Par voie de conclusions déposées le 14 mars 2008, le demandeur a introduit une nouvelle demande, visant la condamnation de la concluante au paiement de la somme de 8.559,5 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

Par jugement du 11 août 2008, le Tribunal du Travail de Marche-en-Famenne a déclaré la demande prescrite.

5. L'APPEL.

L'appelant a interjeté appel contre ce jugement aux motifs que :

C'est à tort que le Tribunal du Travail dit pour droit qu'en l'espèce l'incapacité permanente pour le travail convenu reconnue par décision du 27 juin 2005 du conseiller en prévention – médecin du travail met fin automatiquement au contrat de

travail pour cause de force majeure dans la mesure où il n'a fait l'objet d'aucun recours.

Alors que :

La décision du médecin du travail comportait expressément une simple réserve à savoir « ne peut être exposé aux poussières et ce de manière définitive ».

Suite à cette décision, la société n'a pas fait valoir la rupture du contrat de travail pour cas de force majeure.

Par l'intermédiaire de son conseil, il fait valoir un acte équipollent à rupture dans le chef de l'employeur qui n'a pas voulu le reclasser dans un travail en atelier compatible avec l'état de santé et avec la réserve émise par le médecin du travail.

Cet acte équipollent à rupture a été constaté par courrier recommandé du 28 septembre 2006.

Partant, la citation ayant été signifiée le 8 janvier 2007, la demande n'est dès lors pas prescrite.

L'appelant demande à la Cour de faire droit à la demande originaire.

6. FONDEMENT.

6.1.- La prescription de l'action.

En application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978, les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci.

Il convient dès lors d'examiner si en date du 8 janvier 2007, date de la citation introductive d'instance, le contrat de travail liant l'appelant à la société avait pris fin et, le cas échéant, avait pris fin depuis plus d'un an.

Cette circonstance doit être examinée à la lumière des dispositions légales applicables en matière d'obligation de reclassement d'un travailleur déclaré définitivement inapte pour le travail convenu.

A. PRINCIPES

Dispositions légales applicables.

Article 72 de l'A.R. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs : « *Sous réserve de l'application de l'article 71, l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention – médecin du travail conformément aux recommandations de ce dernier, en l'affectant à un autre travail sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs justifiés.* »

Cet article a abrogé et remplacé l'article 146 ter, alinéa 2, du R.G.P.T., disposant que l'employeur s'efforcera d'affecter le travailleur le plus rapidement possible à d'autres travaux conformes aux indications fournies par le médecin du travail.

La doctrine considère que cette obligation ne peut plus être considérée comme une simple obligation morale, mais comme une obligation juridiquement contraignante¹. Selon certains, sans être une obligation de résultat, elle dépasserait l'obligation de

¹ M. DAVAGLE, op.cit. sous note 3, pp 225 et 226

moyen en ce que l'employeur n'en serait libéré que s'il prouve que ce n'est pas objectivement ou techniquement possible ou si cela ne peut pas être raisonnablement exigé².

Article 32, 5^{ème} de la loi du 3 juillet 1978 : « *Les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin par la force majeure.* »

Article 31 de la loi du 3 juillet 1978 précise que l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou accident suspend l'exécution du contrat.

Interprétation.

L'article 32, 5^{ème} fait référence aux modes civilistes de rupture.

La force majeure médicale a été placée parmi ceux-ci par la jurisprudence de la Cour de Cassation de 1981 interprétant l'article 146ter, al 2 du R.G.P.T. disposant que « *l'employeur s'efforcera d'affecter le travailleur le plus rapidement possible à d'autres travaux conformes aux indications fournies par le médecin du travail.* »

Cette disposition a été abrogée et remplacée par l'article 72 de l'A.R. du 28 mai 2003 en sorte que l'incapacité de travail est actuellement une exception à l'application de la force majeure en vertu, non de l'article 72 de l'A.R., mais de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978, qui ne distingue aucunement selon la durée de l'incapacité³.

B. EN L'ESPECE.

Le 16 juin 2005 a été notifiée la décision du médecin du travail du 9 mai 2005 qui constatait que l'appelant « *ne peut être exposé aux poussières de manière définitive. Décision faisant prise suite à la réception des résultats médicaux.* »

Cette décision n'a pas été contestée par l'appelant.

Le 22 juin 2005, la société lui a adressé un courrier au terme duquel elle conclut : « *Dans la mesure où ce rapport confirme, cette fois-ci de manière définitive, l'interdiction de soumettre Monsieur S. aux poussières, nous ne voyons pas comment nous pourrions remettre ce dernier au travail.* »

Depuis cette date, le contrat de travail est suspendu.

La citation a été lancée plus de 18 mois plus tard, soit le 8 janvier 2007, à un moment où le contrat de travail était toujours suspendu en application de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978.

L'action n'était dès lors pas prescrite.

Le jugement doit être réformé sur ce point.

² P. PALSTERMAN, op.cit. sous note 27 p. 26

³ Steve Gilson. Nathalie Hautenne, L'obligation de reclassement du travailleur inapte – un coup de grâce à la notion de force majeure médicales ? in Le droit du travail dans tous ses secteurs, Sous la direction de Michel Dumont, p. 288

6.2. L'acte équipollent à rupture.

A. Principes.

- Traditionnellement, la Cour de Cassation considère que la partie qui modifie unilatéralement un des éléments essentiels du contrat de travail y met fin de façon illicite sans qu'il faille rechercher une quelconque volonté de rompre de l'auteur de la modification⁴ alors que « *le manquement d'une partie à ses obligations ne met pas fin en soi au contrat* »⁵. Pour y mettre fin, il faut qu'elle ait manifesté une volonté certaine en ce sens. La Cour de cassation exige la constatation expresse de cette condition⁶.
- La doctrine, par contre, a défini l'acte équipollent sans référence à la volonté de rompre mais plutôt à celle de ne plus exécuter les éléments essentiels qui ont fait l'objet de son consentement à la conclusion du contrat.

Ainsi Madame VANNES précise : « *La partie qui modifie de façon importante un élément essentiel de la convention, tel le lieu de travail, ou qui manque à l'une de ses obligations (par exemple celle de verser la rémunération convenue ou celle de fournir le travail convenu) se rend coupable d'un acte équipollent à rupture, non pas, contrairement à l'idée préconçue, parce qu'elle n'a plus la volonté d'exécuter la convention, mais, au contraire, parce qu'elle a la volonté de la poursuivre à d'autres conditions que celles initialement convenues.* »⁷.

Monsieur J. CLESSE relève, à juste titre, que « *ce comportement est censé comporter et exprimer la volonté de ne plus exécuter la convention née du consentement initial.* »⁸.

L'acte équipollent ne sort pas ses effets par lui-même, il doit avoir été constaté. Ce constat doit intervenir dans un délai raisonnable.

La Cour de Cassation s'est prononcée sur ce qu'elle entend par délai raisonnable : « *Lorsque l'employeur modifie unilatéralement les conditions de travail qui constituent les éléments essentiels du contrat, la poursuite des relations de travail par le travailleur au-delà du délai nécessaire pour prendre attitude au sujet de la conclusion éventuelle d'un nouveau contrat peut, fût-elle accompagnée de réserves, impliquer renonciation à invoquer la rupture imputable à l'employeur et accord tacite sur les nouvelles conditions de travail.* »⁹.

Cet enseignement concerne la modification unilatérale des conditions de travail, hypothèse dans laquelle une mise en demeure préalable n'est pas requise.

⁴ Cass. 30 novembre 1998, JTT 1999, p. 150 et Chr.D.S. 2000, p. 8 ; Cass. 23 juin 1997, JLMB 1999, p. 92 ; JTT 1997, p. 333, note C. WANTIEZ et Chr.D.S. 1998, p. 37 ; Cass. 17 mai 1993, Bull. 1993, p. 490 ; Cass. 10 février 1992, Pas. 1992, I, p. 508 ; Cass. 27 juin 1988, Pas. 1988, p. 1311 ; Cass. 17 mars 1986, JTT 1986, p. 502

⁵ Cass. 5 janvier 1977, Pas., 1977, I, p. 486 ; Cass. 7 mars 1994, Chr.D.S. 1994, p. 160

⁶ Cass. 15 décembre 1988, JTT, 1989, p. 125

⁷ Ainsi, Madame V. VANNES souligne que l'auteur de l'acte équipollent n'a pas la volonté de rompre le contrat, mais de le poursuivre à d'autres conditions (V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 2^{ème} éd., Bruxelles, Bruylant, 2003, p. 886). Sur le caractère superflu de la distinction entre manquement et modification, et sur l'absence de volonté de rompre, voyez L. DEAR, « L'acte équipollent à rupture », Anthemis, à paraître.

⁸ J. CLESSE, « Les contrats de travail : examen de la jurisprudence 1982-1986 » RCJB, 1988, p. 281

⁹ Cass. 17 juin 2002, JTT 2002, p. 417. Dans ce sens, Cass. 7 mai 2007, JTT 2007, p. 336, note C. WANTIEZ ; C. Trav. Anvers, 10 novembre 2003, Chr.D.S. 2005, p. 37 ; C. Trav. Liège, 17 février 1999, Chr.D.S. 2000, p. 320 ; Cass. 28 juin 1982, JTT 1983, p. 220 ; Cass. 7 janvier 1980, JTT 1981, p. 13

L'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 impose aux parties le respect et les égards mutuels. La Cour considère qu'en toute hypothèse en cas de manquement ou modification du contrat, l'envoi d'une mise en demeure devrait s'imposer afin d'attirer l'attention de la partie défaillante sur ses obligations et d'insister sur l'importance que son cocontractant attache à leur respect. En effet, la loyauté requiert de contester la situation dénoncée avant d'en déduire la sanction suprême que constitue la rupture du contrat¹⁰.

En outre, et à défaut de procéder à l'envoi d'une mise en demeure, il pourra être reproché à l'auteur du constat d'avoir agi de manière précipitée¹¹.

C'est la persistance, malgré cette interpellation, dans l'attitude dénoncée – qu'elle résulte d'un manquement ou d'une modification – qui sera de nature à renforcer le constat d'acte équipollent à rupture^{12, 13}.

La Cour estime que laisser perdurer « un manquement » au-delà d'un délai raisonnable en adressant une mise en demeure ne permet plus d'invoquer un acte équipollent à rupture.

En l'espèce.

D'abord, en appliquant strictement la jurisprudence de la Cour de Cassation, la Cour ne peut que constater que l'absence d'intention de rupture dans le chef de l'employeur.

La société n'a, à aucun moment, invoqué, même à tort, la dissolution du contrat en application de l'article 32,5° de la loi du 3 juillet 1978.

Elle n'a pas donné à la proposition concrète de rupture de contrat faite, le 27 mars 2004 (pièce 6 dossier société) par Monsieur A., consultant social, en vue de permettre à l'appelant de développer une activité d'indépendant.

Enfin la société a continué à délivrer les certificats C3.2.

Il résulte de ces constatations que la société n'a jamais manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail.

Ensuite, il convient de constater que l'appelant a attendu plus d'un an, précisément 14 mois entre le 12 juillet 2005, date à laquelle le conseil de l'appelant a désapprouvé le refus de la société, communiqué par courrier du 22 juin 2005, date à laquelle la société a informé l'appelant du fait qu'elle ne voyait pas comment elle pourrait le remettre au travail, et le 28 septembre 2006 pour constater un acte équipollent à rupture dans le chef de la société.

Ce délai constitue manifestement un dépassement du délai raisonnable exigé pour prendre position.

¹⁰ A propos d'un motif grave notifié sans avertissement préalable, Voyez C. Trav. Liège, 21 septembre 1994, JTT, 1995, p. 143

¹¹ C. Trav. Mons, 20 septembre 2005, JTT, 2006, p. 105

¹² Dans ce sens, V. VANNES, Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, 2^{ème} éd. Bruxelles, Bruylant, 2003, p. 893

¹³ in quelques propos sur la rupture du contrat de travail, hommage à P. BLONDIAU, sous la coordination scientifique de St. GILSON, 2008, p. 27

Eu égard à ces circonstances, la Cour considère que l'acte équipollent à rupture n'est pas établi.

En l'invoquant, l'appelant a rompu lui-même le contrat de travail. La société n'est redevable d'aucune indemnité de préavis.

DISPOSITIF.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

RECOIT l'appel,

Le déclare fondé uniquement dans la mesure où le jugement entrepris a déclaré l'action prescrite.

Déclare l'action originaire non fondée.

Statuant quant aux dépens, la cour confirme d'une part le jugement dont appel pour ce qui concerne les dépens de la première instance, et pour ceux de l'instance d'appel condamne la partie appelante au paiement de ceux-ci liquidés par la partie intimée à la somme de 5.000,00 € représentant l'indemnité de procédure d'appel de base.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par la 11^e Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Neufchâteau, composée de Madame, Messieurs

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,
André GUILLAUME, Conseiller social au titre d'employeur,
André DUMONT, Conseiller social au titre d'ouvrier,
qui ont assisté aux débats de la cause,
assisté de Monsieur Gino SUSIN, Greffier

Le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique de la **ONZIEME CHAMBRE** de la Cour du travail de Liège, section de Neufchâteau, au Palais de Justice de Neufchâteau, place Charles Bergh, à 6840 NEUFCHATEAU, le **VINGT-HUIT OCTOBRE DEUX MILLE NEUF**,

par le président assisté du Greffier.

le Greffier,

Le Président,