

N° d'ordre

Numéro du répertoire <b>2023 / 234</b>
R.G. Trib. Trav. <b>20/142/A</b>
Date du prononcé <b>20 décembre 2023</b>
Numéro du rôle <b>2022/AU/54</b>
En cause de : <b>THERMILUX SPRL</b> C/ LI R

### Expédition

Délivrée à
Pour la partie
le
€
JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Neufchâteau

Chambre 8-B

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier  
Arrêt contradictoire

COVER 01-00003633342-0001-0013-01-01-1



**\*Droit social – contrat de travail – licenciement pour motif grave – faux certificat non établi – non présentation à la convocation de la médecine du travail – salaire garanti – loi du 3 juillet 1978, art 31 et 35**

**EN CAUSE :**

**La SPRL THERMILUX**, BCE 0464.318.313, dont le siège social est établi à 6600 BASTOGNE, Noville, 443,  
partie appelante,  
comparaissant par Maître Laure P. , avocat à 4000 LIEGE, et Maître  
Fanny Li , avocat à 4020 LIEGE,

**CONTRE :**

**Monsieur R LI** RRN , domicilié à

partie intimée, ci-après dénommée Monsieur L,  
comparaissant par Maître Anne D , avocat à 6840 NEUFCHATEAU,

•  
•

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 25 octobre 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 10 janvier 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, 2<sup>e</sup> chambre (R.G. 20/142/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 21 octobre 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 novembre 2022 ;

PAGE 01-00003633342-0002-0013-01-01-4



- l'ordonnance rendue le 23 novembre 2022 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 25 octobre 2023 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 24 novembre 2022 ;
- les conclusions de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 16 janvier 2023 ;
- les conclusions principales d'appel de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 15 mars 2023 ;
- les conclusions additionnelles de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 18 avril 2023 ;
- les conclusions d'appel de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 15 mai 2023 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 17 juillet 2023 ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience publique du 25 octobre 2023.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 25 octobre 2023.

A cette audience, elles ont marqué leur accord sur la remise et/ou l'envoi des conclusions et/ou pièces hors des délais prévus par l'ordonnance de mise en état et de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

### 1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, le 30 juillet 2020, Monsieur L sollicitait la condamnation de son employeur à lui verser les sommes suivantes :

- 6.500,00 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 843,52 € bruts d'arriérés de rémunération (salaire garanti) ;
- 1,00 € provisionnel à titre de rémunération due quelle qu'en soit la nature ;
- le tout à majorer des intérêts judiciaires sur ces sommes à dater du 19 septembre 2019.

Il demandait également la condamnation de la SPRL à lui délivrer, sous peine d'une astreinte de 100 € par document manquant et par jour de retard à dater du 8<sup>e</sup> jour suivant la signification du jugement à intervenir, les fiches de paie rectifiées selon jugement.

PAGE 01-00003633342-0003-0013-01-01-4



Enfin il postulait la condamnation de la SPRL aux frais et dépens de l'instance taxés à 1.080,00 € + 20,00 € et les intérêts sur ces sommes.

## 2. LE JUGEMENT

Par jugement du 10 janvier 2022, les premiers juges ont déclaré la demande recevable et fondée dans la mesure suivante. Ils ont condamné l'employeur à lui verser :

- 6.500,00 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 500,00 € bruts au titre de salaire garanti pour la période du 9 au 13 septembre 2019 ;
- 343,53 € nets imposables ;
- le tout à augmenter des intérêts judiciaires depuis le 19 septembre 2019
- et des dépens : 1.080,00 € à titre d'indemnité de procédure et 20,00 € de contribution destinée au Fonds d'aide juridique de 2<sup>e</sup> ligne.

Le tribunal a également condamné la SPRL à lui délivrer une fiche de paie afférente aux paiements susmentionnés sous peine d'une astreinte de 100 € par document manquant et par 5 jour de retard à dater du 8<sup>e</sup> jour suivant la signification du jugement à intervenir avec un maximum de 2.000,00 €.

## 3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 21 octobre 2022, la SPRL interjette appel au motif que c'est à tort que le tribunal a dit l'action recevable et fondée et l'a condamnée à verser à Monsieur L les différentes sommes précitées.

Elle sollicite la réformation du jugement et demande que la cour déclare la demande originaire non fondée.

Elle demande la condamnation de Monsieur L aux dépens d'instance et d'appel.

## 4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

Monsieur L a été engagé par la SPRL en qualité d'ouvrier dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein, le 5 septembre 2016.



Durant l'exécution de son contrat de travail, il a connu diverses périodes d'incapacité de travail, notamment du 19 août 2019 au 25 août 2019 et à partir du 9 septembre 2019 jusqu'au 30 septembre 2019,

L'employeur a sollicité son médecin contrôleur pour vérifier l'incapacité de Monsieur L. Ce dernier a ainsi été convoqué le 13 septembre 2019. Le médecin contrôleur a rédigé un rapport le 14 septembre 2019 dans lequel il conclut : « **incapacité prolongée jusqu'au 30 septembre 2019<sup>1</sup>** sans réelle explication sur base des examens d'imagerie présentés : RX full spine colonne et IRM colonne lombaire. Monsieur L risque d'être prolongé à partir du 1<sup>er</sup> /09/19 : dans ce cas, un avis de la médecine du travail peut être utile. »

Dans ce rapport, étonnamment le médecin contrôleur fait divers commentaires manifestement déplacés, puisque étrangers à son rôle de médecin contrôleur, tels : « *Le changement de médecin est déjà un signe de non motivation de la part du patient pour se prendre en charge. Attend une solution miracle qu'aucun médecin ne pourra lui offrir* » ; « *la consultation en médecine physique hospitalière risque de l'embarquer dans une spirale de prolongation d'incapacité jusqu'à une date où le médecin conseil de sa mutuelle le reconnaîtra à moins de 2/3 d'incapacité.* » ; « *je soupçonne chez monsieur L une recherche de bénéfice secondaire et une faible motivation pour reprendre son job* ».

Il ajoute également « *je ne trouve aucun raison d'être en incapacité actuellement et plus il reste au repos sans explication, plus il aura « mal au dos* ». » Il n'est en tout cas pas rapporté que Monsieur L ait reçu la décision du médecin-contrôleur.

Par la suite, l'employeur prétend que Monsieur L a été convoqué à la médecine du travail le 19 septembre 2019 et ne s'y est pas présenté. Monsieur L soutient ne pas avoir reçu de convocation.

Par courrier recommandé du 19 septembre 2019, la SPRL l'a licencié pour motif grave en ces termes :

*« En date du 19 septembre 2019, vous avez été convoqué à la Médecin du travail à 9h30.*

*Vous ne vous êtes pas présenté à cette convocation (vous connaissez la raison).*

*Nous sommes dans l'obligation de vous licencier pour faute grave avec effet au 30/08/2019.*

*La raison, c'est que votre certificat est un faux.*

*Il y a une forte présomption de tricherie et de malhonnêteté de votre part ».*

L'organisation syndicale de Monsieur L a contesté le licenciement pour faute grave, rappelant au passage la non rétroactivité d'un licenciement. Elle précise que Monsieur L n'a jamais reçu la convocation à la médecine du travail et rappelle qu'il n'appartient pas à

<sup>1</sup> Mis en gras par la cour



l'employeur de juger de la validité d'un certificat médical. Elle réclame une indemnité de rupture de 10 semaines.

## 5. POSITION DES PARTIES

La SPRL prétend que :

- Elle a bien respecté le délai de 3 jours ;
- Monsieur L a bien reçu la convocation à la médecine du travail et ne s'y est pas rendu. Elle sollicite si besoin en est de pouvoir le prouver par des enquêtes.
- Les absences de Monsieur L n'étaient pas toujours couvertes par un certificat médical ; la date de fin de contrat correspond à la date à laquelle Monsieur L n'était plus couvert par certificat médical ;
- Le certificat de Monsieur L est un certificat de complaisance ;
- L'article 31 § 3/1 de la loi du 3 juillet 1978 permet à l'employeur de ne pas verser le salaire garanti au travailleur qui ne se rend pas à la consultation du médecin du travail. En l'espèce, il ne s'agissait pas d'un contrôle périodique ;
- Il n'y a pas lieu de la condamner à délivrer les documents sociaux sous astreinte puisque Monsieur L ne démontre pas le risque qu'elle ne les délivre pas.

Monsieur L invoque que :

- Le délai de 3 jours prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'est pas respecté ;
- L'employeur n'établit pas qu'il a bien été convoqué à la médecine du travail ;
- Le médecin contrôleur a reconnu l'incapacité jusqu'au 30 septembre 2019 et il n'appartient pas à ce médecin de faire part d'autres observations, couvertes par le secret professionnel ;
- Monsieur L n'avait aucune obligation de se rendre à la médecine du travail puisqu'il aurait été convoqué dans le cadre d'une évaluation de santé périodique ;
- Il n'est nullement établi que le certificat médical était faux ;
- La demande d'enquête est inopportune en l'espèce ;
- L'employeur est redevable du salaire garanti puisque Monsieur L ne s'est pas soustrait au contrôle, l'employeur confondant médecin-travailleur et médecine du travail.

## 6. DECISION DE LA COUR

### 6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

PAGE 01-00003633342-0006-0013-01-01-4



L'appel du 21 octobre 2022, introduit dans les formes et délai, est recevable.

## 6.2 Fondement

### 6.2.1 En droit

#### *La disposition légale*

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail dispose :

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

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

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

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

*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" .*

#### *Quant à la précision des motifs*

Dans la mesure où il licencie un travailleur pour faute grave, l'employeur doit établir qu'il a respecté le formalisme prévu par cet article, notamment la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours.

La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui



est reproché et puisse préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute.<sup>2</sup>

#### *Quant aux délais de trois jours*

Le congé doit intervenir dans les trois jours de la connaissance des faits par la personne compétente pour licencier. Ce délai prend cours au moment où cette personne a la connaissance effective des faits et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de faute grave<sup>3</sup>. Il ne correspond pas nécessairement au moment où cette personne aurait pu ou dû en prendre connaissance<sup>4</sup> ou au moment où les faits peuvent être prouvés<sup>5</sup>.

La notification des motifs doit également intervenir dans les 3 jours de la notification du congé.

#### *Quant à la notion de faute grave*

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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

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

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

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto*.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Comme l'indique l'auteur V Vannes, cette appréciation *in concreto* implique que le juge dépasse l'appréciation abstraite de la faute en allant au-delà de la première impression de la gravité de la faute<sup>6</sup>. 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

<sup>2</sup> Cass. 27 février 1978, *JTT*, 1979, 43 ; Cass. 24 mars 1980, *Pas.* 80, 900 ; CT Liège, 24 mars 1986, *chr. dr. soc.*, 1986, 275, CT Liège, (Namur), 13 mars 2003, RG 69 32/01, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>3</sup> Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, 501 ; Cass. 22 octobre 2001, *JT*, 2002, 197 ; Cass. 15.06.2015, S 130095.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; CT Liège, 27 février 2015, *JTT* 2015, 236

<sup>4</sup> Cass. 28.02.1994, *JTT*, 1994, p.286 ; Cass. 15 juin 2015, *JTT*, 2015, 486.

<sup>5</sup> CT Liège, 24 avril 1997, *chr dr soc.*, 1998, 79.

<sup>6</sup> V. Vannes, *La rupture du contrat de travail pour motif grave, Evolution, aspects techniques et applications diverses*, Tome 1, Anthémis, 2019, p.76.





l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles<sup>7</sup>, le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute<sup>8</sup>. 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 sanction<sup>9</sup>.

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 06.06.2016<sup>10</sup>. 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-même<sup>11</sup>.

## 6.2.2 Application en l'espèce

### 6.2.2.1 Date de la rupture

Le congé est l'acte juridique unilatéral par lequel une partie notifie à l'autre la volonté de rompre le contrat de travail<sup>12</sup>. Il n'est soumis à aucun formalisme. Il ne peut valoir pour le passé puisqu'à cette date la partie qui souhaite rompre le contrat ne l'a pas encore fait savoir à son cocontractant.

Par conséquent, c'est à juste titre que le tribunal a estimé que le congé est intervenu le 19 septembre 2019, date à laquelle le courrier pour motif grave a été expédié.

### 6.2.2.2 L'indemnité de rupture

#### *Le délai de trois jours*

Il est reproché à Monsieur L de ne pas s'être rendu chez le médecin du travail le 19 septembre 2019. Or le congé est intervenu le jour même.

Par conséquent, le délai de trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement a été respecté. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

<sup>7</sup> Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social*, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.

<sup>8</sup> Voy. 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, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

<sup>9</sup> H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

<sup>10</sup> Cass. 6 juin 2016, S150067F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>11</sup> 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, *JTT*, 2016, p. 351 et s.

<sup>12</sup> M Jamouille, *Le contrat de travail, T II, Fac dr économique et de sciences sociales de Liège*, 1986, p 197 citant M Clesse, « examen de jurisprudence... », *RCJB* 1983, p 606.



### *La faute grave*

La lettre de rupture pour motif grave formule deux reproches :

- ne pas s'être présenté à la convocation de la médecine du travail le 19 septembre;
- d'avoir remis un faux certificat médical.

#### *1. Quant au faux certificat*

Il n'est pas établi que le certificat n'émanerait pas du médecin, le docteur F:

L'employeur prétend qu'il s'agit d'un certificat de complaisance tenant compte de deux éléments :

- d'une part, parce qu'il émane d'un autre médecin que le médecin traitant de Monsieur L dont le cabinet est de surcroît sis à Liège, soit bien éloigné de son domicile ;
- et d'autre part, les affirmations du collègue de Monsieur L selon lesquelles Monsieur L ne se serait pas rendu à la médecine du travail parce qu'il ne l'estimait pas utile, disposant d'un certificat médical. Selon ce témoin, il aurait changé de médecin pour avoir un certificat de complaisance.

La cour rappelle que chaque personne dispose de la liberté thérapeutique. Bien que le médecin contrôleur aurait du se limiter à indiquer s'il considérait que l'incapacité de Monsieur L était justifiée, il ressort de son rapport que Monsieur L consultait en médecine physique hospitalière. Il n'est donc pas étonnant qu'il ait pu consulter à Liège. En aucun cas, le fait qu'il remette un certificat n'émanant pas de son médecin traitant ne permettait de remettre en cause ce certificat, quelles que soient les déclarations du collègue qui, comme le précise le tribunal, ne sont par ailleurs pas très précises. En revanche, le fait que le collègue soit dans un lien de subordination n'est pas un élément permettant d'écarter son témoignage. Le jugement doit être réformé à cet égard.

Si l'employeur suspecte un certificat de complaisance, il doit faire contrôler l'incapacité de travail par son médecin contrôleur. En l'occurrence, celui-ci n'a pas indiqué clairement que l'incapacité n'était pas fondée.

Ce motif n'est donc pas établi.

#### *2. Quant à l'absence à la médecine du travail*

L'employeur ne dépose pas au dossier la preuve que la convocation à la médecine du travail a bien été adressée à Monsieur L.

PAGE 01-00003633342-0010-0013-01-01-4



La convocation déposée au dossier précise comme objet « évaluation de santé périodique ». Cet examen doit se faire durant les heures de travail selon l'article 1-4-11 du code du bien-être. L'employeur conteste que l'examen consistait en une évaluation de santé périodique mais prétend qu'il était organisé sur base de la suggestion de son médecin contrôleur. Or le rapport du docteur Paquet du 14 septembre 2019 est postérieur à l'envoi de la convocation datée du 10 septembre 2019 .

En tout état de cause, la convocation a transité par l'employeur et les déclarations du collègue ne permettent pas de savoir à quelle date monsieur L aurait pris connaissance de cette convocation. Alors qu'il est fait état de textos dans sa déclaration, ceux-ci ne sont pas produits.

Cette seule considération est suffisante pour considérer que l'employeur ne rapporte pas la preuve de la faute grave sans devoir aborder la problématique de l'obligation de Monsieur L de devoir se présenter à la médecine du travail.

#### *Le montant de l'indemnité*

Le montant de l'indemnité n'est pas contesté et semble correctement calculé. Il y a lieu de confirmer le jugement

#### *6.2.2.3 Le salaire garanti*

L'employeur invoque l'article 31 § 3 et § 3/1 de la loi du 3 juillet 1978 pour ne pas verser le salaire garanti.

Cet article dispose :

*« §3 En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ci-après dénommé médecin contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. A moins que celui qui a délivré le certificat médical au travailleur n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.*

*§ 3/1. Le travailleur qui :*

- en violation du paragraphe 2, alinéa 1er, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;*
- en violation du paragraphe 2, alinéa 3, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou;*
- en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle,*



*peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle.»*

Non seulement, il n'est pas rapporté que Monsieur L a bien reçu la convocation de la médecine du travail en temps utile mais l'employeur confond le médecin du travail dont il n'appartient pas de vérifier la réalité de l'incapacité avec le médecin contrôleur. L'article 31 § 3 / 1 ne vise que l'absence chez ce dernier.

C'est à raison que le tribunal a estimé que le salaire garanti dont le quantum n'est pas contesté est dû.

#### *6.2.2.4 Quant à la délivrance des documents sociaux*

L'employeur conteste la condamnation sous astreinte. Il indique que Monsieur L ne rapporte pas le risque qu'il ne s'exécuterait pas.

Alors qu'il est manifeste que le contrat n'a pas pris fin le 31 août 2019 (ce qui n'est plus soutenu en appel), la SPRL ne démontre pas avoir établi un nouveau C4.

Par conséquent, l'astreinte se justifie. Le fait que l'astreinte prenne cours à dater du 8<sup>ème</sup> jour qui suit la signification du jugement laisse suffisamment de temps à l'employeur pour ne pas s'exposer à la condamnation de celle-ci.

### **6.3 Dépens**

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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 ;

Déclare l'appel recevable et non fondé ;

PAGE 01-00003633342-0012-0013-01-01-4



Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sous réserve de ce qui est dit ci-après.

Réforme le jugement en ce qu'il écarte le témoignage de Monsieur S. L déposé au dossier au motif que ce dernier est en lien de subordination avec l'employeur.

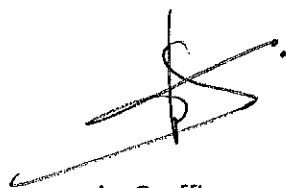
Condamne la SPRL aux dépens d'appel de Monsieur L, liquidés à la somme de 1.350 €, étant l'indemnité de procédure de base d'appel.

Délaisse à la SPRL la contribution destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne versée au greffe lors du dépôt de la requête d'appel (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

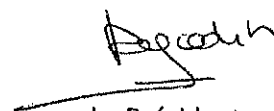
Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. G. conseiller faisant fonction de président,  
D. conseiller social au titre d'employeur,  
M. , conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de L. greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Monsieur D. et de Monsieur M. ci-avant mieux identifiés, qui ont concouru à cet arrêt.



Le Greffier,



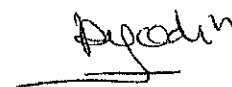
Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 8-B Chambre de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **20 décembre 2023**

par Madame H. G. conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur H. greffier, qui signent ci-dessous



Le Greffier,



Le Président

