



Numéro de répertoire 2025/ 875
Date de la prononciation 12/11/2025
A [REDACTED] c/ SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS 24/272/A

Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties le
---	-------------------------------

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Septième chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] né le 11/10/1975 (NN : [REDACTED]), domicilié à [REDACTED]

PARTIE DEMANDERESSE : comparissant personnellement, assisté de Maître V [REDACTED] T [REDACTED] avocat à 4500 HUY, [REDACTED]

Contre :

La SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS, dont le siège social est sis à 8940 W [REDACTED] [REDACTED] inscrite à la BCE sous le numéro 0449.217.094

PARTIE DEFENDERESSE : ayant pour conseil Maître O [REDACTED] V [REDACTED] avocat à 7100 LA LOUVIERE, [REDACTED] - comparissant

* * *

PROCEDURE

Vu la fixation régulière de la cause.

Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] son conseil et le conseil de la partie défenderesse sont entendus à l'audience publique du 08/10/2025.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats le 08/10/2025 et notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 09/09/2024 et déposée au greffe le 11/09/2024
- l'ordonnance rendue le 18/12/2024, sur pied de l'article 747 § 1 du code judiciaire, fixant des délais pour conclure et une date de plaidoiries
- les conclusions de la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS déposées au greffe le 26/02/2025
- les conclusions de Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] déposées au greffe le 30/04/2025
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS déposées au greffe le 28/05/2025
- les conclusions de synthèse de Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] déposées au greffe le 30/06/2025
- les conclusions additionnelles et de synthèse II de la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS déposées au greffe le 01/08/2025
- le dossier de pièces de la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS déposé au greffe le 05/08/2025

- le dossier de pièces de Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] déposé à l'audience du 08/10/2025

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935, relatives à l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties

EXPOSE DE LA DEMANDE

Par sa requête contradictoire reçue au greffe le 09/09/2024 et déposée au greffe le 11/09/2024, Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] sollicite la condamnation de la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS :

- au paiement de la somme de 20.119,81 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 4/10/2023 jusqu'à complet paiement ;
- au paiement de la somme de 310,42 € à titre de prime de fin d'année *prorata temporis*, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 4/10/2023 jusqu'à complet paiement ;
- au paiement de la somme de 14.251,53 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 4/10/2023 jusqu'à complet paiement ;
- à délivrer à Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] un C4 en bonne et due forme en fonction du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 25€ par jour de retard;

Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] sollicite que la décision à intervenir soit assortie de l'exécution provisoire sans possibilité de caution, ni cantonnement ;

Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] sollicite enfin la condamnation de la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire.

RECEVABILITE

La demande est recevable.

HISTORIQUE DU LITIGE

Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] est entré au service de la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS le 1er décembre 2015 en qualité d'ouvrier et a exercé la fonction de chauffeur camion presse.

Son lieu de travail était situé à Wanze.

Il a été licencié pour faute grave le 4 octobre 2023 sans préavis ni indemnité.

La lettre de licenciement pour faute grave est libellée comme suit :

« Monsieur A [REDACTED]

Par cette lettre, nous vous informons de notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour faute grave. Cette résiliation prend effet à partir du 04/10/2023, puisque toute collaboration professionnelle est devenue définitivement et immédiatement impossible.

Les faits constituant le motif de l'urgence nous sont connus depuis le lundi 02/10/2023 et sont décrits ci-dessous.

Ce lundi 2/10/2023, vers 5h30 au démarrage des camions « roll », vous faisiez équipe avec monsieur H [REDACTED] P [REDACTED] dans le même camion. Vous en tant que chauffeur.

Au passage de Monsieur R [REDACTED] à pied côté passager du camion, Monsieur H [REDACTED] a demandé un renseignement sur un client par la vitre du camion à Monsieur R [REDACTED] Renseignement donné par Monsieur R [REDACTED]

Celui-ci s'est ensuite dirigé dans le parking vers son véhicule, en veillant à serrer sur sa droite. Peu de temps après, vous avez démarré le camion en vous dirigeant dangereusement vers Monsieur R [REDACTED] marquant clairement d'après le témoignage de R [REDACTED] F [REDACTED] un écart de trajectoire. C'est alors que Monsieur R [REDACTED] a été percuté au niveau de l'épaule par le camion et est tombé. Suite à cela, une vive altercation a eu lieu entre vous et Monsieur R [REDACTED] vos collègues ont du intervenir pour calmer la situation.

Ce type de comportement est inadmissible et intolérable dans notre société.

Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, cette résiliation ne donne lieu à aucun préavis ni indemnité.

Votre déclaration finale ainsi que vos documents individuels vous seront envoyés dans les délais légaux.

Veillez agréer, Monsieur A [REDACTED] nos sincères salutations ».

Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] conteste que le licenciement ait été notifié dans les formes et délais requis par l'article 35 de la Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

De plus, il conteste avoir commis une quelconque faute, et à fortiori grave, susceptible de justifier ce licenciement.

En l'espèce, Monsieur J. [REDACTED] A. [REDACTED] lequel n'aurait pas été entendu préalablement à son licenciement, a informé la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS dès le 27 février 2024 qu'il contestait son licenciement pour motif grave.

De plus, il a demandé, en application de l'article 35 de la Loi relative au contrat de travail, à obtenir une copie des pièces sur lesquelles elle fonde le motif grave invoqué dans la lettre de rupture datée du 4 octobre 2023.

Le 2 mai 2024, la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS a fait parvenir par l'intermédiaire de son conseil, deux attestations rédigées le 18 mars 2024, soit plus de 5 mois après la faute grave invoquée, par Messieurs M. [REDACTED] R. [REDACTED] et R. [REDACTED] F. [REDACTED], travailleurs de la défenderesse.

Sur base de ces attestations, la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS a indiqué n'entendre nullement revenir sur le motif grave qu'elle a invoqué vu la gravité des faits.

Or, contrairement à ce qu'invoque la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS, les faits reprochés à Monsieur J. [REDACTED] A. [REDACTED] seraient très loin d'être clairs, tandis que Monsieur J. [REDACTED] A. [REDACTED] maintient formellement n'avoir commis aucune faute et à fortiori grave.

Les attestations produites par la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS en vue de prouver la réalité du motif grave en application de l'article 35 de la Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail sont contestées et critiquables à plusieurs égards.

Ainsi, par son attestation, Monsieur R. [REDACTED] n'identifierait pas Monsieur J. [REDACTED] A. [REDACTED] et se contente d'indiquer « il »...

De plus, Monsieur R. [REDACTED] serait la prétendue victime des faits reprochés à Monsieur J. [REDACTED] A. [REDACTED] lesquels ont conduit à son licenciement pour motif grave, de sorte que cette attestation ne peut emporter aucune valeur probante.

Enfin, les déclarations de Monsieur R. [REDACTED] diffèreraient des motifs invoqués dans la lettre de licenciement pour motif grave.

Ainsi, Monsieur R. [REDACTED] expose : « Lors de la prise de mon service, son convoyeur m'a demandé une info client. J'étais à côté de son véhicule. Il a avancé son camion pour que le convoyeur n'entende pas la réponse donc je me suis serré à droite le long des autres camions. Lors de son départ, il est venu m'attraper par l'arrière avec le nez de son camion ».

Or, des motifs exposés dans la lettre de licenciement, il est prétendu qu'après avoir donné les renseignements à Monsieur H [REDACTED] Monsieur R [REDACTED] s'est dirigé dans le parking vers son véhicule, en veillant à serrer sur sa droite et que c'est à cette occasion, après avoir démarré son camion, que Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] se serait dirigé dangereusement vers Monsieur R [REDACTED] faisant un écart de trajectoire et percutant Monsieur R [REDACTED] au niveau de l'épaule et le faisant tomber.

Il est interpellant de constater que les circonstances dans lesquelles les faits se seraient produits ne sont pas décrites de la même manière !

D'ailleurs, à suivre les déclarations de Monsieur F [REDACTED] on se demande comment Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] aurait pu matériellement le percuter avec le nez du camion s'il s'est serré à droite le long des autres camions !?

De même, il est étonnant que Monsieur R [REDACTED] indique seulement avoir été attrapé à l'arrière sans autre précision alors que la lettre de licenciement fait état qu'il aurait été percuté à l'épaule et serait même tombé.

Il est encore surprenant au vu des faits dénoncés dans la lettre de licenciement pour motif grave qu'aucune déclaration d'accident de travail n'ait été introduite auprès de l'assureur-loi.

En effet, il ne fait aucun doute que si Monsieur F [REDACTED] avait effectivement été percuté par un camion et qu'il était tombé au sol comme le prétend la défenderesse (quod non), il aurait présenté des lésions physiques et/ou psychologiques nécessitant qu'une déclaration d'accident de travail soit introduite.

Or, en l'absence de toute déclaration en ce sens de la part de Monsieur R [REDACTED] en l'absence de production de la déclaration d'accident de travail et même de réaction de la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS à ces motifs, on peut légitimement déduire que Monsieur R [REDACTED] a presté sa journée de travail normalement, sans émettre le moindre signe de lésions physiques et/ou psychologiques...

La seconde attestation est rédigée par Monsieur F [REDACTED] responsable du garage et des départs du matin.

Or, Monsieur F [REDACTED] n'aurait pas été témoin des faits qui sont reprochés à Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED]

D'ailleurs, cette attestation différerait également des explications données par Monsieur R [REDACTED] et des motifs énoncés dans la lettre de licenciement pour motif grave.

En effet, d'une part, Monsieur F [REDACTED] indique que Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] et Monsieur R [REDACTED] se seraient disputés dans le garage, ce que n'évoque pas Monsieur R [REDACTED] pourtant, en principe, premier concerné par cette dispute, et qui est contestée par Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED].

D'autre part, l'attestation de Monsieur F [REDACTED] serait très imprécise.

Ainsi, il se contente d'indiquer que Monsieur R [REDACTED] « est allé parler avec ses collègues chauffeurs, Monsieur A [REDACTED] a avancé avec son camion, a fait un écart dans le but de renverser Monsieur R [REDACTED] et l'a touché à l'épaule » et ne fait pas état d'une altercation entre les deux hommes 0 la suite de ces faits.

Ce manque de précision est évidemment interpellant dès lors que d'après la lettre de licenciement pour motif grave, les motifs énoncés dans celle-ci s'appuient sur le témoignage de Monsieur F [REDACTED].

Ces imprécisions sont d'autant plus regrettables que les faits reprochés à Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] sont graves puisque la lettre de rupture pour motif grave fait état de de coups et blessures volontaires qui auraient été portés par le requérant à son collègue, ce que Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] conteste formellement.

Il est d'ailleurs intéressant de noter, malgré la gravité des faits invoqués, qu'aucune plainte pénale n'aurait été déposée à l'encontre de Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED].

Pour rappel, la jurisprudence exige que « *les motifs graves de nature & justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés d, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* » (Cass., 2 juin 1976, www.juportal.be) (le requérant souligne).

Or, les pièces produites par la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS ne permettent pas de prouver la réalité du motif invoqué, ni au Juge de le vérifier, d'apprécier la gravité motif invoqué et s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui.

Par conséquent, Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] sollicite la condamnation de la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis représentant 24 semaines de rémunération, soit 20.119,81€ brut.

Le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis s'établit comme suit:

En application de l'article 37/2 de la Loi du 3 juillet 1978, le préavis est de 24 semaines ;

- Indemnité de rupture: $14,5025 \times 38 \text{ heures} \times 24 \text{ semaines} = 13.226,28\text{€}$
 - Indemnité d'ancienneté : $330,85 / 52 \times 24 \text{ semaines} = 152,70\text{€}$
 - Prime d'aptitude ADR et grue : $1.717,86 / 52 \times 24 \text{ semaines} = 792,86\text{€}$ Prime prestation Effective: $3.475,86 / 52 \times 24 \text{ semaines} = 1.604,24\text{€}$ Prime d'ancienneté : $2,066,41 / 52 \times 24 \text{ semaines} = 953,73\text{€}$
 - Parrainage : $113,55 / 52 \times 24 \text{ semaines} = 52,41$
 - Heures complémentaires flexibilité : $3.698,89 / 52 \times 24 \text{ semaines} = 1.707,18\text{€}$
 - Temps de disponibilité normal : $1.371,09 / 52 \times 24 \text{ semaines} = 632,81\text{€}$
 - Travail supplémentaire avec complément : $624,86 / 52 \times 24 \text{ semaines} = 288,40\text{€}$
- Chèques repas : $5,91 \times 5 \text{ jours} \times 24 \text{ semaines} = 709,20\text{€}$
TOTAL: 20.119,81E.

Dès lors que le licenciement pour motif grave n'est pas établi, la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS serait redevable à Monsieur J. A. de la prime de fin d'année prorata temporis.

Le calcul de la prime de fin d'année 2023-2024 est le suivant : 5% des salaires bruts à 100% soumis à l'ONSS au cours de la période du 1er juillet 2023 au 4 octobre 2023 soit $6.208,46\text{€} \times 5\% = 310,42\text{E}$.

Enfin, Monsieur J. A. postule la condamnation de la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS à lui payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 109 dispose:

« Un licenciement manifestement déraisonnable est 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 ».

En l'espèce, le licenciement opéré sur base du critère de la conduite de Monsieur J. A. provient d'un comportement non fautif dans le chef de celui-ci, tandis que la décision de l'employeur de recourir au licenciement n'est ni légitime ni raisonnable.

Il s'agit d'une décision totalement injuste et disproportionnée dès lors que Monsieur J. A. occupé depuis le 1er décembre 2015, a toujours exercé consciencieusement son travail dans le respect de ses supérieurs et de ses collègues.

Il n'aurait d'ailleurs jamais reçu la moindre remarque ou avertissement préalable.

Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] a été profondément choqué par la décision de la SA VANHEEDE ENVIRONMENTAL LOGISTICS de le licencier — a fortiori pour motif grave — alors que son attitude ne justifiait en aucun cas une telle mesure.

Monsieur J [REDACTED] A [REDACTED] postule à cet égard d'être indemnisé à concurrence de 17 semaines de rémunération, soit 14.251,53E.

Le calcul s'établit comme suit :

- Salaire horaire : $14,5025 \times 38 \text{ heures} \times 17 \text{ semaines} = 9.368,62\text{€}$;
- Indemnité d'ancienneté : $330,85 / 52 \times 17 \text{ semaines} = 108,16\text{€}$
- Prime d'aptitude ADR et grue : $1.717,86 / 52 \times 17 \text{ semaines} = 561,61\text{€}$
- Prime prestation Effective: $3.475,86 / 52 \times 17 \text{ semaines} = 1.136,34\text{€}$
- Prime d'ancienneté : $2.066,41 / 52 \times 17 \text{ semaines} = 675,56\text{€}$
- Parrainage : $113,55 / 52 \times 17 \text{ semaines} = 37,12\text{€}$
- Heures complémentaires flexibilité : $3.698,89 / 52 \times 17 \text{ semaines} = 1.209,25\text{€}$
- Temps de disponibilité normal : $1.371,09 / 52 \times 17 \text{ semaines} = 448,24\text{€}$
- Travail supplémentaire avec complément : $624,86 / 52 \times 17 \text{ semaines} = 204,28\text{€}$
- Chèques repas : $5,91 \times 5 \text{ jours} \times 17 \text{ semaines} = 502,35\text{€}$

RECEVABILITE

L'action est recevable, car introduite dans les formes et délai légaux.

FONDEMENT

1. Quant au licenciement pour motif grave et quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

1.1. Quant au respect des délais :

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail contient deux règles en matière de computation des délais :

- « 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 » (alinéa 3) ;
- « peut seul être invoqué pour justifié le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé » (alinéa 4).

La Cour de cassation a jugé que : *« au sens de l'article 35,alinéa 3, de la loi du 3/7/1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice... »* (Cass.,11/1/1993, Pas., 1993,I,31).

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 du même article.

L'employeur a eu connaissance de la substance des faits le lundi 2/10/2023.

L'employeur a agi avec célérité et méthode, et la lettre de licenciement pour motif grave, ainsi que la précision des motifs, a été notifiée par lettre recommandée à Monsieur A [REDACTED] le 4 octobre 2023.

Le tribunal considère que la partie défenderesse établit avoir respecté les délais prévus par les alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la LCT, la lettre de congé et de notification des motifs graves ayant été adressée dans les 3 jours ouvrables suivant la prise de connaissance des faits dénoncés à titre de motifs graves.

1.2. Quant aux motifs graves :

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail définit le motif grave de licenciement comme *« toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur »*.

La Cour de Cassation a jugé que l'article 35 n'impose point que la faute alléguée par un employeur pour justifier le licenciement d'un travailleur, pour motif grave, soit de nature contractuelle (Cass. 9/3/1987, pas. P . 815).

La Cour de cassation a précisé que *« les motifs doivent être indiqués avec une précision qui permet au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés »* (Cass., 24/3/1980, pas., 1980, I, 900) et que *« l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé »* (Cass, 2/4/1965, pas., 1965,I,827).

D'autre part, la Cour de cassation a jugé que « *le juge du fond apprécie souverainement si des manquements sont suffisamment graves ou non pour rendre définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé; rien ne s'oppose à ce que, lors de cette appréciation, le juge du fond vérifie aussi si le manquement a causé un **préjudice** à l'employeur ou si celui-ci a subi un dommage ensuite de ce manquement* » (Cass. 28/4/1997, S960148N, publié sur le site JURIDAT).

Elle a encore jugé que :

« *En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave qui permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme est constitué par toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

La notion de faute n'est pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé » (Cass. 26/6/2006, S050004F, publié sur le site internet JURIDAT).

La Cour du travail de Liège a, par un arrêt du 25/7/2006, rappelé que le motif grave « *exige la réunion de trois éléments constitutifs distincts :*

- 1) *il faut une faute,*
- 2) *celle-ci doit être intrinsèquement grave,*
- 3) *elle doit être d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, cette impossibilité étant déterminée par la perte de la nécessaire confiance qui doit exister entre les parties au contrat de travail (V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », Contrat de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Ed. J.B.B., 1988, p.212)... »*

(CT Liège , chambre de vacations , 25/7/2006, RG n°34.181/06, inédit).

La Cour de cassation a aussi jugé que « *la connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait* » (Cass., 22/1/1990, sect. Française, 3^e ch, RG 8691, JTT, 1999, p 89.).

En l'espèce,

Matérialité, imputabilité et preuve des faits reprochés :

De manière générale, chaque partie à la charge de la preuve des faits qu'elle allègue, en application de l'article 870 du Code judiciaire.

Le Code civil contient de nouvelles dispositions, apportant précisions et nuances, notamment :

- Article 8.4,al.3 : « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* » ;
- Article 8.6 : « *Sans préjudice de l'obligation de toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve, celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait.*

La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine ».

Par ailleurs, l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve de ce motif.

Gravité du comportement :

Le principe de proportionnalité doit servir de guide lorsqu'il s'agit d'apprécier la gravité de la faute.

Le licenciement pour motif grave est la sanction ultime en droit du travail : d'autres sanctions moins brutales existent (licenciement moyennant préavis, mise à pied,...).

Ces principes impliquent pour l'employeur l'exigence d'avoir des reproches très sérieux, avec des preuves solides, des comportements de ses travailleurs qu'il estimerait constitutifs de motif grave.

Appréciation :

Les faits dénoncés comme motif grave sont décrits très précisément dans la lettre de notification des motifs graves :

« Ce lundi 2/10/2023, vers 5h30 au démarrage des camions « roll », vous faisiez équipe avec monsieur H [REDACTED] P [REDACTED] dans le même camion. Vous en tant que chauffeur.

Au passage de Monsieur R [REDACTED] à pied côté passager du camion, Monsieur H [REDACTED] a demandé un renseignement sur un client par la vitre du camion à Monsieur R [REDACTED] Renseignement donné par Monsieur R [REDACTED]

Celui-ci s'est ensuite dirigé dans le parking vers son véhicule, en veillant à serrer sur sa droite. Peu de temps après, vous avez démarré le camion en vous dirigeant dangereusement vers Monsieur R [REDACTED] marquant clairement d'après le témoignage de R [REDACTED] P [REDACTED] un écart de trajectoire. C'est alors que Monsieur R [REDACTED] a été percuté au niveau de l'épaule par le camion et est tombé. Suite à cela, une vive altercation a eu lieu entre vous et Monsieur R [REDACTED] vos collègues ont du intervenir pour calmer la situation.

Ce type de comportement est inadmissible et intolérable dans notre société ».

Monsieur A [REDACTED] déplore ne pas avoir été auditionné par son employeur, avant que celui-ci ne prenne sa décision de le licencier.

Une telle audition préalable aurait permis pour l'employeur de confondre sa version des faits, à celle qui lui avait été donnée par le responsable hiérarchique du demandeur, Monsieur F [REDACTED]. C'eut été judicieux en termes de communication, de gestion saine des ressources humaine, et de possibilité pour le demandeur de comprendre mieux la décision prise.

Le tribunal note cependant que dans le secteur privé, à l'heure actuelle, aucune obligation légale n'impose à l'employeur d'auditionner le travailleur préalablement à sa décision de licencier pour motif grave.

Le tribunal s'étonne par ailleurs que Monsieur A [REDACTED] n'ait contesté les motifs de son licenciement que bien tard, soit par la lettre de son conseil du 27/2/2024 (près de 5 mois après le licenciement).

La charge de la preuve des faits reprochés à titre de motif grave repose sur l'employeur.

Celui-ci dépose deux attestations de témoins, rédigées dans les formes prévues par l'article 961/2 du Code judiciaire, dont la crédibilité et la fiabilité sont contestées par Monsieur A [REDACTED].

La première a été rédigée manuscritement par Monsieur R [REDACTED] le 18 mars 2024, comme suit :

« Le matin, j'ai voulu lui donner la main pour le saluer, il n'a pas accepté. Le chef mécanicien a assisté à la scène lors de la prise de mon service, son convoyeur m'a demandé une info client, j'étais à côté de son véhicule, il a avancé son camion pour que convoyeur n'entende pas la réponse donc je me suis serré à droite le long des autres camions. Lors de son départ, il est venu m'attraper par l'arrière avec le nez de son camion. Ensuite, il est descendu assez agité en faisant mine de déclencher la bagarre . De ce fait, plusieurs collègues l'ont retenu ainsi que le responsable ».

La seconde a été rédigée manuscritement par Monsieur F [REDACTED] le 18 mars 2024, comme suit :

« Monsieur A [REDACTED] était très nerveux ce jour-là. Mr A [REDACTED] et Mr R [REDACTED] se sont disputés dans le garage, Mr R [REDACTED] est sorti du garage et est allé parler avec ses collègues chauffeurs, Mr A [REDACTED] a démarré avec son camion, a fait un écart dans le but de renverser Mr R [REDACTED] et l'a touché à l'épaule Vu les faits, qui pour moi était pas anodin, j'ai demandé à Mr A [REDACTED] de ne pas prendre la route ce jour-là pour en référer au responsable, Mr F [REDACTED] L [REDACTED] ».

Le tribunal note que ces deux déclarations, rédigées mois après les faits, éclairent et précisent les motifs graves notifiés le 4/10/2023 à Monsieur A [REDACTED].

Le tribunal n'y voit pas d'incohérences notables, et leur accorde une crédibilité certaine.

La circonstance selon laquelle Monsieur R [REDACTED] est la victime présumée de l'écart de conduite de Monsieur A [REDACTED] et qu'il existait une mésentente entre eux, ne diminue pas la crédibilité de sa relation des faits, selon ses souvenirs 5 mois plus tard. Il s'exprime en termes personnels, de façon calme, et sans animosité particulière. Le fait qu'il ne cite pas nommément Monsieur A [REDACTED] mais utilise le pronom « il » pour le désigner, n'empêche pas de savoir de qui on parle...

Il en va de même de la déclaration de Monsieur F [REDACTED] N+1, qui s'exprime aussi en termes personnels, de façon calme, et sans animosité particulière. Et avec un sens certain des responsabilités.

Le tribunal note encore que deux avertissements avaient été adressés par lettre recommandée à Monsieur A [REDACTED] quant à son comportement problématique le 23/1/2020 (il avait pris son chien sur le lieu de travail) et le 24/6/2020 (absence à un examen ADR à Namur).

Ce second avertissement fustigeait ce comportement, faisait référence au précédent incident (manquement aux règles de sécurité), et expliquait clairement que ce comportement était très préoccupant, espérant vivement que cette lettre soit le dernier avertissement, sans quoi, des mesures plus sévères devraient être prises.

Monsieur A [REDACTED] a d'abord nié avoir reçu ces avertissements, puis a minimisé le premier incident, puis justifié son absence à l'examen ADR par une mauvaise compréhension de l'adresse à laquelle il devait se rendre.

Même si ces avertissements étaient relativement anciens, le tribunal déplore le manque de constance de Monsieur A [REDACTED] dans ses explications, à géométrie variable.

Monsieur A [REDACTED] demande subsidiairement l'audition de Monsieur H [REDACTED] le convoyeur, mais sans coter un fait spécifique à preuve.

Le tribunal note que la charge de la preuve de la réalité des faits dénoncés à titre de motifs graves repose sur l'employeur, et non pas sur le travailleur.

Le tribunal n'estime pas opportun de procéder à l'audition de Monsieur H [REDACTED] ou d'autres collègues de travail, s'estimant suffisamment informé par les éléments de preuve déposés par les parties.

Le tribunal estime établis les faits dénoncés à titre de motifs graves dans la lettre de licenciement du 4/10/2023, qui sont corroborés par les deux attestations de témoins déposées.

La sécurité et le respect entre collègues sont des fondements essentiels de saines relations de travail dans une entreprise telle que celle de la partie défenderesse, où les chauffeurs manipulent des engins qui peuvent être dangereux.

Manifestement, Monsieur A [REDACTED] a eu un coup de sang le 2/10/2023, et a adopté une manœuvre dangereuse avec son camion à l'égard d'un collègue qu'il n'appréciait pas (mésentente non contestée). Fort heureusement, les conséquences en termes de lésions furent minimales, bref « *plus de peur que de mal* ».

Il n'en reste pas moins qu'un tel comportement ne peut être toléré.

Cette faute atteint le seuil de gravité requis par l'article 35 de la LCT, d'autant plus que Monsieur A [REDACTED] avait déjà reçu un avertissement clair, exigeant un changement d'attitude dans son chef.

Le comportement fautif de Monsieur A [REDACTED] a rompu immédiatement et définitivement la confiance que son employeur plaçait en lui.

Le licenciement pour motif grave est régulier et justifié.

L'action de Monsieur A [REDACTED] est non fondée.

2. Quant aux dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable :

2.1 Licenciement manifestement déraisonnable tel que prévu par la CCT 109 :

La CCT n° 109 établit un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

Le tribunal du travail de Liège, division Dinant, par un jugement longuement motivé, a jugé que :

« *L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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.*

Le commentaire du texte de la CCT précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, 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. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). 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. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ¹:

¹ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

- un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

Cette double exigence relève du cas d'école.

L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution².

Le rapport précédent la CCT n°109³ mentionne :

« (...)

Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

(...)

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour 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 que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

(...)

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013.

² E. Carlier, *Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail* In *Le droit du travail au XXIème siècle*, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

³ MB 20.03.2014, p.22613 et svtes

A partir du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.

(...) »

L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui s'applique à la Belgique (et dont les commentaires se réfèrent à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée), dispose sous le titre « Protection en cas de licenciement injustifié » que tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n° 158 de l'OIT)⁴ dispose sous le titre « Droit à la protection en cas de licenciement » qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;*
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.*

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

L'article 23 de la Constitution consacre le principe de standstill à savoir, l'interdiction de réduire sensiblement, sauf motif lié à l'intérêt général, le niveau de protection d'un droit reconnu constitutionnellement notamment en droit du travail.

Tel est bien le cas en l'espèce dès lors que le libellé de l'article 8 de la CTT n° 109 en introduisant la conjonction de coordination « ET » et non « OU » vide de sa substance la protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux⁵.

⁴ G. SANGRONES- JACQUEMOTTE, C-E CLESSE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Et. Prat. De Dr. Soc., Waterloo, Kluwer, 2015, pages 79 et svtes

⁵ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 528 et 529

Une autre lecture de la CCT, sous la forme positive, est donc possible et la seule admissible au regard des dispositions supérieures énoncées ci - avant : le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.⁶

En cela, on rejoint le contenu de l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail et le Tribunal se réfère à l'analyse de cet article.

Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT.

Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité⁷, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010⁸ relatif à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

La Cour utilise les termes suivants : « Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. »

La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre⁹.

⁶ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

⁷ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes.

M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

⁸ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

⁹ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

*Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.*¹⁰

*L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.*¹¹ »¹².

Ce courant jurisprudentiel¹³, appuyé par une certaine doctrine¹⁴, estime donc qu'une lecture trop littérale du texte implique une double exigence qui relève du cas d'école.

Le tribunal se rallie à ce courant jurisprudentiel.

Une lecture trop stricte du texte aboutit à une situation ubuesque, à vider de son contenu cette importante notion de « licenciement pour motif déraisonnable », ne pouvant y recevoir que le licenciement irrationnel, ou lié au pur effet du hasard.

Or, la raison sous-tend le système mis en place par le législateur.

L'article 8 de la CCT 109 , augmenté de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, impliquent une interprétation téléologique du texte, avec une finalité (éviter que des travailleurs soient licenciés sans motif valable) et un sens (sanction financière en cas de licenciement sans motif valable).

2.2. Les règles de preuve :

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement:

- 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.

¹⁰ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

¹¹ C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement.

¹² Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2^e ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A , inédit.

¹³ Voir aussi CT Liège, 16/1/2018, RG 15/345/A, inédit.

¹⁴ A. FRY, « La CCT 109 amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, CUP 2018, volume 182, mai 2018, p. 59).

- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

2.3. Appréciation en l'espèce :

Le tribunal estime que le licenciement pour motif grave de Monsieur A [REDACTED] est clairement lié à sa conduite, et tout employeur normal et raisonnable aurait décidé de le licencier dans ce contexte.

Le tribunal considère que ce chef de demande est non fondé.

3. Prime de fin d'année au prorata:

Le licenciement pour motif grave étant confirmé, et la CCT du secteur ne prévoyant pas le paiement de cette prime en cas de licenciement pour motif grave, ce chef de demande est non fondé.

4. Dépens:

Monsieur A [REDACTED] succombe et doit être condamné aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement , en application du article 747,§4 du Code judiciaire;

Dit l'action recevable mais non fondée ;

Dit pour droit que le licenciement pour motif grave du 4/10/2023 est régulier en la forme et justifié sur le fond ;

Dit pour droit que ce licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;

Dit pour droit qu'aucune prime de fin d'année n'est due pour 2023.

Condamne la partie demanderesse aux dépens, liquidés par la partie défenderesse au montant de 3.139,53 (montant de base de l'indemnité de procédure), en ce compris la contribution de 24 € au fonds d'aide juridique de 2^e ligne, qui restera à sa charge.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

En référence à l'article 782 §1er al.2 futur du code judiciaire, le présent jugement ne peut être établi sous forme dématérialisée.

Fait et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la SEPTIEME Chambre de la **DIVISION DE HUY** du **Tribunal du Travail DE LIEGE**, du MERCREDI DOUZE NOVEMBRE DEUX MILLE VINGT-CINQ.

Présents :

Monsieur D. M. Juge, président l'audience,
Madame S. B. Juge social au titre d'employeur
Madame A. E. Juge social au titre d'ouvrier,
Monsieur D. C. Greffier.

Le Greffier,



Le Président et les Juges sociaux

