Copie
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.N° d'ordre 705

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire **2017/ 285**
Date du prononcé **08 février 2017**
Numéro du rôle **2016/AL/328**
En cause de : **Me KERSTENNE Frédéric et Me VAN DURME Samuel (Curateurs Faillite OVERSIZE LEVAGE S.A.)** **C/** **P**

Cour du travail de Liège

Division Liège

Troisième chambre

Arrêt

***CONTRAT DE TRAVAIL** – LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE : PREUVE À CHARGE DE L'AUTEUR DE LA RUPTURE – LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE : NOTION – CHARGE DE LA PREUVE – INDEMNITÉ – LICENCIEMENT ABUSIF

COVER 01-00000777976-0001-0013-01-01-1

EN CAUSE :

1. **Maître Frédéric KERSTENNE**, avocat à 4000 LIEGE, boulevard d'Avroy, 7/C,
2. **Maître Samuel VAN DURME,** avocat à 4000 LIEGE, rue de Joie, 56,

agissant en leur qualité de curateur à la faillite de la **S.A. OVERSIZE LEVAGE**, BCE N° 0502.727.343, dont le siège social est sis à 4460 GRACE-HOLLOGNE, rue de l'Informatique, 22 A,

parties appelantes au principal, intimées sur incident,
comparaissant par Maître Frédéric KERSTENNE, avocat à 4000 LIEGE, boulevard d'Avroy, 7/C,

CONTRE :

Monsieur José P

partie intimée au principal, appelante sur incident,
présent et assisté de son conseil Maître Laurent DEAR, avocat à 1340 OTTIGNIES-LOUVAIN-LA-NEUVE, Allée de Clerlande, 3,

°
° °

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 11 janvier 2017, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 18 avril 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4ème chambre (R.G. 15/1610/A) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction;

- la requête des appelants, déposée le 27 mai 2016 au greffe de la Cour de céans et notifiée le 31 mai 2016 à l'intimé et à son conseil en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;

- l'ordonnance du 29 juin 2016, rendue en application de l'article 747, § 1, du Code judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 11 janvier 2017;

- les conclusions de la partie intimée reçues au greffe le 15 juin 2016 ;

- le dossier de la partie intimée entré au greffe le 05 septembre 2016 et le dossier de la partie appelante déposé à l'audience du 11 janvier 2017 ;

Entendu à l'audience du 11 janvier 2017 les conseils des parties en leurs dires et moyens;

°
° °

I.- RECEVABILITE DE L'APPEL

Il n'apparait d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel prononcé le 18/04/2016 ait fait l'objet d'une signification.

La requête d'appel a été reçue au greffe de la Cour le 27/05/2016.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

II.- LES FAITS

Monsieur P. a été engagé par la S.A. OVERSIZE LEVAGE à partir du 08/05/2014 dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée en qualité de directeur technique.

Le 03/02/2015 la S.A. à licencié Monsieur P. pour motif grave lui adressant le courrier suivant :

« Nous avons le regret de vous notifier par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave. Cette rupture de contrat prend effet à dater d'aujourd'hui à 15h00, toute collaboration professionnelle étant devenue définitivement et immédiatement impossible.
Les faits constitutifs du motif grave nous sont connus depuis le 03 février 2015 et sont décrits ci-après :

- Utilisation de documents pour Oversize Levage sprl sous le nom de votre ancien employeur Jean Boutique, cfr mail du 06 septembre 2014.
- Plusieurs plaintes de collaborateurs internes et externes quant à votre comportement sur le site du Grâce-Hollogne ou sur chantier ainsi que des mails envoyés demandant réponse et qui sont restés, malgré plusieurs rappels, sans réponse.
Quelques exemples : Mails du 21/10/2014 — 23/10/2014 — 30/10/2014 — 28/11/2014 -02/12/2014 — 03/12/2014 — 08/12/2014 — 12/12/2014...).
- Votre refus de collaborer, depuis le début de votre engagement, avec le conseiller prévention pose problème. Plusieurs mails de sa part vous ont été envoyés et restés

*sans réponse. Plusieurs fois, il vous a été rappelé que dans le cadre de l'obtention du VCA 2**, la sécurité sur chantier était un élément primordial.*
- Prises de contacts avec des prestataires de service afin de connaître la situation de la société, d'avoir des infos sur l'achat de matériel au nom de la société Oversize Levage sprl.
- Perte sur plusieurs chantiers quant au devis remis malgré plusieurs explications du coefficient et de la manière de remettre prix. (Voir exemple : mail du 10/12/2014).
- Votre refus de venir travailler si une avance quant au gazoil n'était pas payée. Pour rappel, depuis votre engagement, un remboursement concernant le carburant vous est fait, après récupération des notes de frais. Par ailleurs, malgré plusieurs rappels et un mail en date du 07 janvier 2015, il vous a été rappelé que le carburant pris ailleurs que sur les sites précisés, ne serait pas remboursé.
- Transfert de données confidentielles sur une adresse mail inconnue du serveur.
- Plusieurs mails vous demandant de faire des efforts tant comportementaux que sur l'exécution de chantiers vous ont été envoyés. Néanmoins, aucune amélioration n'a été constatée.
- Votre arrivée tardive ainsi que votre départ anticipé en date du 02 février 2015 sans justification.
- Notre altercation physique lors de la réunion de direction de ce 03 février 2015 ainsi que des propos irrespectueux envers vos collaborateurs.

Conformément à l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette rupture ne s'accompagne d'aucun préavis ni d'indemnité. Votre véhicule de location ainsi que le matériel appartenant à la société sont à ramener en date du 06 février 2015 entre 8h30 et 12h.

Votre décompte final ainsi que vos documents individuels vous seront envoyés dans les délais légaux. »

Par citation du 04/03/2015 Monsieur P. a sollicité condamnation de la S.A. OVERSIZE LEVAGE à lui payer :

- à titre de rémunération de janvier 2015, la somme de 5.237,01 € ;

- à titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme de 9.245,81 € ;

- à titre de prime de fin d'année 2014 la somme de 5.237,01 € ;

- à titre de prime de fin d'année 2015 la somme de 436,42 € ;

- à titre d'Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable la somme de 26.187,65 € ;

- à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif la somme de 25.000 € ;

- à titre d'arriéré de rémunération la somme de 1.225,81 € ;

Par jugement du Tribunal de Commerce de LIEGE du 04/04/2016 la S.A. OVERSIZE LEVAGE a été déclarée en faillite et Maitre KERSTENNE et Maitre VAN DURME ont été désignés en qualité de curateurs.

III.- LE JUGEMENT DONT APPEL

Le premier juge dit les demandes en apparence fondées ; il condamne la S.A. OVERSIZE LEVAGE à payer à Monsieur P. la somme de 9.245,81 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, la somme de 26.187,65 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la somme de 5.237,01 € à titre de prime de fin d'année 2014 et la somme de 436,42 € à titre de prime de fin d'année 2015 pro rata temporis.

Le premier juge ordonne l'exécution provisoire.

Le premier juge réserve à statuer relativement au licenciement abusif et à la rémunération d'heures supplémentaires et ordonne la réouverture des débats.

Le premier juge retient que la S.A. n'établit pas le motif grave invoqué et s'en réfère à justice de sorte que sont dus l'indemnité compensatoire de préavis et les primes de fin d'année.

Le premier juge octroi, sans dire pourquoi, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable la somme de 26.187,65 €.

IV.- MOYENS ET DEMANDES DES PARTIES

La curatelle fait valoir que Monsieur P. a eu une altercation avec le gérant de la S.A. à qui il aurait porté des coups.

La curatelle s'en réfère à l'appréciation de la Cour quant à la demande portant sur l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis et aux primes de fin d'année sous la réserve que Monsieur P. doit établir le montant de sa rémunération.

La curatelle fait valoir que le motif du licenciement est relatif aux difficultés économiques que connaissait l'entreprise et à l'inimitié définitive entre Monsieur P. et le gérant de la S.A. de sorte que le licenciement ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable.

La curatelle fait valoir que le montant maximum de l'indemnité licenciement manifestement déraisonnable équivalent à 17 semaines de rémunération n'est pas justifié.

La curatelle fait valoir que Monsieur P. ne justifie pas du droit à une indemnité pour licenciement abusif laquelle n'est pas cumulable avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La curatelle fait valoir que Monsieur P. ne rapporte pas la preuve d'heures supplémentaires dont il réclame le paiement.

Monsieur P. par ses conclusions déposées le 15/06/2016 introduit un appel incident et sollicite condamnation de la curatelle qualitate qua à lui payer la somme de 25.000 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Monsieur P. observe que la curatelle n'établit pas le motif grave invoqué et ne conteste pas devoir l'indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur P. propose le calcul de sa rémunération, aboutissant au montant de 80.103,50 € l'an.

Monsieur P. fait valoir que les motifs invoqués du licenciement sont contestés et non prouvés de sorte que le licenciement doit être qualifié de manifestement déraisonnable.

Monsieur P. fait valoir qu'il n'existe pas d'interdiction du cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Monsieur P. déclare renoncer au chef de demande relatif à des arriérés de rémunération.

V.- DISCUSSION

5.1. L'article 35 de la loi du 03/07/1978 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. »

Conformément à la disposition de l'article 35 seuls les faits notifiés dans l'une des formes et le délai prévus par la loi peuvent être retenus comme constitutifs du motif grave.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver la matérialité des faits qu'elle invoque, la partie contre qui ces faits sont invoqués pouvant se borner à contester ceux-ci.

La curatelle n'établit pas et n'offre pas d'établir les faits invoqués et notifiés à titre de motif grave, lesquels sont formellement contestés par Monsieur P.

A défaut que soit établi le motif grave invoqué, la curatelle qualitate qua est redevable de l'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 semaines de rémunération.

Monsieur P. produit des pièces qui permettent de chiffrer le montant de sa rémunération sur base de la feuille de paie de décembre 2014, soit :

rémunération mensuelle de décembre 2014 : 5.237,01 €
rémunération annuelle incluant le double pécule et la prime de fin d'année :
5.237,01 € x 13,92 = 72.899,71 €

S'y ajoutent :	
Avantage en nature GSM :	150 €
Avantage en nature véhicule :	2.565 €
Tickets repas :	1.489,32 €
TOTAL	77.104,03 €

Un remboursement de frais de 250 € en décembre 2014 n'est pas prouvé être récurent et ne doit pas entrer en compte.

L'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 semaines de rémunération se chiffre à : 77.104,03 € x 6/52 = 8.896,61 €.

La curatelle est par ailleurs redevable, en l'absence de motif grave, des primes de fin d'année 2014 et 2015 pro rata temporis, soit les montants non contestés de 5.237,01 € et 436,42 €.

5.2. L'article 8 de la CCT n° 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.

L'article 10 de la CCT n° 109 dispose :

En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :
- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- 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.

La S.A. qui a licencié Monsieur P. pour motif grave, a communiqué d'initiative à Monsieur P., en notifiant le motif grave qu'elle invoque, les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement comme le prévoit l'article 6 de la CCT n° 109, de sorte qu'elle supporte la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

La curatelle affirme que le licenciement de Monsieur P. est fondé sur une inimitié capitale existant entre Monsieur P. et le gérant de la S.A. mais n'apporte aucune preuve et ne formule aucune offre de preuve de cette inimitié capitale qui procéderait de la conduite de Monsieur P. ; la curatelle ne prouve non plus, ni n'offre de prouver les faits invoqués à titre de motif grave pour justifier le licenciement de Monsieur P.

La curatelle affirme également que le licenciement de Monsieur P. est lié aux difficultés économiques que connaissait l'entreprise mais ne prouve pas non plus et n'offre pas de prouver ce fait ; s'il est avéré que la S.A. a été déclarée en faillite par jugement du 04/04/2016, rien n'indique que des difficultés économiques existaient déjà au moment du licenciement de Monsieur P. intervenu le 02/02/2015.

Il n'est pas davantage démontré que le licenciement tel qu'il est intervenu aurait été décidé pareillement par un employeur normal et raisonnable.

La curatelle n'ayant pas établi que le licenciement de Monsieur P. ait un lien avec l'aptitude ou la conduite de celui-ci ni que ce licenciement soit fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, et pas davantage que ce licenciement aurait été opéré pareillement par un employeur normal et raisonnable, ce licenciement doit être qualifié de manifestement déraisonnable.

L'article 9 de la CCT n° 109 dispose :

§ 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.
§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.
§ 3. L'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.

Monsieur P. sollicite l'octroi de l'indemnité maximum prévue par l'article 9.

Le texte de la CCT n° 109 ne donne pas d'élément(s) précis permettant au juge d'apprécier le montant adéquat de l'indemnité dans la fourchette prévue par le texte entre 3 et 17 semaines de rémunération.

Le commentaire qui figure sous l'article 9 mentionne :

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.
En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

Sur cette base d'appréciation, il appartient au juge d'évaluer le quantum de la sanction en fonction d'une échelle qui va de « très peu manifestement déraisonnable » à « extrêmement manifestement déraisonnable » en passant par « moyennement manifestement déraisonnable », en tout 15 étapes du manifestement déraisonnable ...

On constate, à la lecture des pièces produites par Monsieur P., qu'entre le 24/01/2015 et le 03/02/2015, un échange d'e-mail entre Monsieur P. et les dirigeants de la S.A. OVERSIZE LEVAGE démontre des relations assez tendues, pour ne pas dire quasi conflictuelles entre parties, chacune accusant l'autre de comportements déplaisants voire fautifs, sans que l'on puisse retenir que ces accusations soient fondées, si ce n'est au travers de deux attestations conformes à l'article 961/1 du Code Judiciaire produites par Monsieur P. qui accréditent des propos de l'employeur mettant en cause la réputation de Monsieur P. d'une part et usant de voie de fait à son égard d'autre part.

Considérant ces relations entre parties qui précèdent immédiatement le licenciement, la Cour estime qu'il se justifie d'octroyer à Monsieur P. une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 10 semaines de rémunération, soit 1.482,77 € x 10 = 14.827,70 €.

5.3. Monsieur P., par son appel incident sollicite la condamnation de la curatelle qualitate qua à lui payer à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif la somme de 25.000 €.

La curatelle considère qu'une indemnité pour licenciement abusif n'est pas cumulable avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en application de l'article 9 § 3 de la CCT n° 109 qui prohibe le cumul de cette indemnité avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception de l'indemnité compensatoire de préavis, de l'indemnité de non-concurrence, de l'indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Monsieur P. fait valoir que l'interdiction de cumul ne vise pas la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif s'agissant d'une part d'indemnités qui ne trouvent pas leur origine dans la même cause et d'autre part d'indemnités qui ne réparent pas le même préjudice.

Ces deux observations sont pertinentes :

Les dommages et intérêts réclamés par le travailleur qui invoque l'abus de droit commis par l'employeur à l'occasion du licenciement réparent un dommage distinct de celui réparé par l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, l'un pouvant exister sans l'autre ; l'employeur pourrait parfaitement établir que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable et échapper au paiement de l'indemnité, alors que les circonstances entourant le licenciement justifieraient que celui-ci soit qualifié d'abusif.

Par ailleurs l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sanctionne une absence de motifs justifiant raisonnablement le licenciement, alors que les dommages et intérêts pour licenciement abusif sanctionnent, comme précisé ci-dessous, l'abus de droit de licencier commis par l'employeur.

Un licenciement a été jugé abusif sur base des critères suivant :

Les critères permettant de considérer comme abusif le licenciement pour motif grave d'un employé ont été sériés comme suit : l'intention de nuire, l'absence de motif légitime (un licenciement pour un motif futile), un détournement de la finalité économique et sociale du droit (mesures de représailles à l'égard d'une revendication légitime), les circonstances qui entourent le licenciement (doute sur l'honnêteté et la moralité du travailleur), l'exercice déraisonnable du droit, le critère de proportionnalité et, enfin, le non-respect d'une procédure de licenciement ;

(C. Trav. LIEGE, section NAMUR, 22/06/2004, RG n° 7463/2003)

En l'espèce la Cour observe que lors de la réunion du 03/02/2015, le dirigeant de l'entreprise a usé de voies de fait à l'encontre de Monsieur P., le « collant contre la paroi » selon la déclaration du témoin Nicolo S., conforme à l'article 961/1 du Code Judiciaire, qui confirme la déclaration de Monsieur P. faite aux verbalisants le 03/02/2015 (PV n° LI.L9.000797/2015 dc de la Police de AWANS/GRACE HOLLOGNE).

Par ailleurs, peu avant le licenciement, le même dirigeant a exprimé des propos désobligeants à l'égard de Monsieur P. évoquant des faits de vols et des problèmes d'alcool, selon la déclaration du témoin Gilbert B., conforme à l'article 961/1 du Code Judiciaire.

La Cour considère que les circonstances entourant le licenciement de Monsieur P. justifient qu'il soit retenu que la S.A. OVERSIZE LEVAGE a usé de façon abusive de son droit de licencier Monsieur P.

En ce qui concerne le dommage causé par cet abus de droit, Monsieur P. à l'audience de la Cour, évoque exclusivement un dommage moral, invoquant le fait qu'il avait été débauché de son précédent emploi par la S.A. sur base de promesses mirobolantes, pour être licencié de façon brutale moins d'un an après son engagement, dans les deux mois suivant sa reprise du travail après une période d'incapacité.

La Cour estime que le dommage dont la réparation est sollicitée *ex aequo et bono* par Monsieur P., sera adéquatement réparé par l'octroi d'un montant de 5.000 €.

5.4. En regard de la valeur de la demande appréciée conformément aux articles 557 à 562 et 618 du Code Judiciaire, se trouvant dans la tranche de 60.000 à 100.000 €, le montant de l'indemnité de procédure doit être fixé en instance à 3.300 € et en appel à 3.600 €, aucun des quatre critères énoncés à l'article 1022 alinéa 3 du Code Judiciaire autorisant le juge à s'écarter du montant de base de l'indemnité de procédure, n'étant rencontré en l'espèce, notamment la cause ne présentant aucune complexité particulière.

DECISION DE LA COUR

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Déclare l'appel principal et l'appel incident recevables,

Les dit l'un et l'autre partiellement fondés.

Réforme le jugement dont appel.

Condamne la curatelle qualitate qua à payer à Monsieur P.

- à titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme de 8.896,61 €, majorée des intérêts au taux légal depuis le 03/02/2015, sous déduction ensuite des retenues sociales et fiscales comptées sur le montant de 8.896,61 € ;

- à titre de prime de fin d'année 2014 la somme de 5.237,01 €, sous déduction des retenues sociales et fiscales comptées sur le montant de 5.237,01 € ;

- à titre de prime de fin d'année 2015 la somme de 436,42 € sous déduction des retenues sociales et fiscales comptées sur le montant de 436,42 € ;

- à titre d'Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable la somme de 14.827,70 € sous déduction des retenues sociales et fiscales s'il échet comptées sur le montant de 14.827,70 €.

- à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif la somme de 5.000 €,

Déboute Monsieur P. pour le surplus de sa demande.

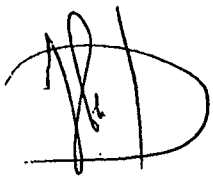
Condamne la curatelle qualitate qua aux dépens liquidés pour Monsieur P. et fixés par la Cour à : frais de citation 207,40 €, indemnité de procédure d'instance 3.300 €, indemnité de procédure d'appel 3.600 €, soit au total 7.107,40 €.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

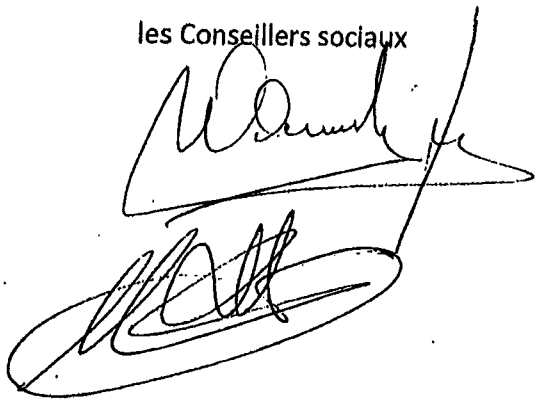
M. Albert HAVENITH, président de chambre honoraire, désigné magistrat suppléant par ordonnance du premier président de la cour du travail de Liège du 5/9/2016, faisant fonction de Président,
M. Michel XHARDE, conseiller social au titre d'employeur,
M. Bernard WANSART, conseiller social au titre d'employé,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

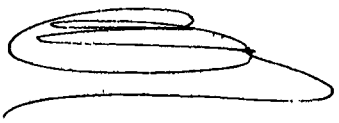
Le Greffier



les Conseillers sociaux

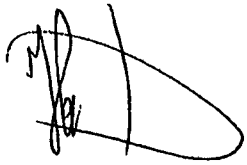
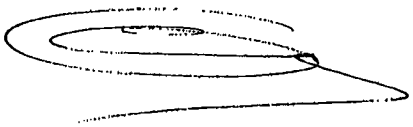


Le Président



et prononcé en langue française à l'audience publique de la 3ème Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le HUIT FEVRIER DEUX MILLE DIX-SEPT, par le Président, assisté de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le Greffier



Le Président