



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2024 /

R.G. Trib. Trav.

22/2379/A

Date du prononcé

21 novembre 2024

Numéro du rôle

2023/AL/511

En cause de :

**D. B.
C/
ETHIAS S.A.**

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-D

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

*** contrat de travail d'employé – licenciement pour motif grave –
refus délibéré à donner suite à une convocation légitime –
insubordination - motif grave – art 17 et 35 LCT.**

EN CAUSE :

Monsieur B. D.,

partie appelante, ci-après Monsieur D,
présent et assisté de son conseil Maître J. S. loco Maître C. D., avocat à 1200 WOLUWE-
SAINT-LAMBERT,

CONTRE :

La S.A.ETHIAS, entreprise d'assurances agréée sous le n° 0196, inscrite au Registre des
personnes morales sous le n° 0404.484.654, dont le siège social est établi à 4000 LIEGE, rue
des Croisiers, 24,

partie intimée, ci-après la SA,
comparaissant par Maître J. L., avocat à 4031 ANGLEUR,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 03
octobre 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 22 juin 2023 par le
tribunal du travail de Liège, division Liège, 8ème Chambre (R.G. 22/2379/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de
Liège, division Liège, le 23 novembre 2023 et notifiée à la partie intimée par pli
judiciaire le 29 novembre 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience
publique du 20 décembre 2023 ;

- l'ordonnance rendue le 28 décembre 2023, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 03 octobre 2024 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 15 février 2024 et 02 juillet 2024, son dossier de pièces remis au greffe de la cour le 29 août 2024 ;
- les conclusions principales de la partie appelante remises au greffe de la cour le 03 mai 2024 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience du 03 octobre 2024.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 03 octobre 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Monsieur D a été engagé par la S.A., active dans le secteur des assurances, en qualité de « Business Analyst », dans les liens d'un contrat de travail à temps plein conclu pour une durée indéterminée, lequel a pris cours le 16.3.2020.

Le règlement de travail stipule en son :

Article 37 :

« Le travailleur est tenu de se conformer aux règles d'utilisation des ressources informatiques reprises à l'annexe 9 du présent règlement de travail. Outre les règles reprises au sein de cette annexe, le travailleur, dans toutes ses publications et commentaires effectués via internet et notamment, via les médias sociaux, fera preuve de retenue dans les commentaires et/ou critiques émises envers l'entreprise et ses collaborateurs. A défaut du respect de cette retenue, la teneur des commentaires et/ou critiques du travailleur à l'entreprise et ses collaborateurs pourrait mener à des sanctions disciplinaires conformément aux articles 54 et suivants du règlement de travail. »

Article 53 :

« Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail, les fautes qui rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration ultérieure entre (la S.A.) et le travailleur peuvent être invoquées comme motif grave, justifiant la rupture immédiate du contrat de travail, sans préavis ni indemnité de rupture compensatoire de préavis.

Sous réserve du pouvoir d'appréciation des cours et tribunaux et en application de la loi sur les contrats de travail et des autres dispositions légales ou conventionnelles applicables, constituent, à titre exemplatif sans être limitatif, un motif grave:

- (...)
- le refus d'exécuter le travail et tout acte manifeste d'insubordination ;
- (...) »

Article 54 (Sanctions) :

« Toute violation du présent Règlement de travail, des réglementations internes, du contrat de travail et des dispositions conventionnelles, peuvent entraîner les sanctions disciplinaires suivantes, selon leur gravité :

- 1. avertissement écrit ;*
- 2. amende dont le montant ne peut dépasser 1/5ème de la rémunération mensuelle.*

(...)

- 3. mise à pied de un à trente jours, à savoir que, durant la période déterminée, le travailleur ne sera plus autorisé à effectuer ses prestations pour (la S.A.) et ne reçoit pas sa rémunération ;*

- 4. rétrogradation : le travailleur est muté à une fonction d'une classe inférieure à celle occupée jusqu'alors. Sa rémunération et son package salarial sont adaptés en conséquence.*

(...) »

Article 55 :

« Lorsque l'employeur a connaissance de manquements susceptibles d'être sanctionnés disciplinairement, il convoque le travailleur par écrit. La convocation énumère les griefs mis à charge du travailleur.

(...)

En cas d'absence du travailleur à l'audition pour des raisons de force majeure ou pour une raison valable, il sera convoqué une seconde fois. Cette nouvelle convocation sera à considérer comme première convocation.

En cas d'absence non-justifiée du travailleur, il sera à nouveau convoqué. A défaut de se présenter à deux convocations, l'employeur pourra prendre la sanction disciplinaire qu'il jugera nécessaire et adéquate, même en cas d'absence du travailleur.»

En septembre 2020, alors que Monsieur D était en congé, la S.A. a soumis à l'ensemble de ses travailleurs une enquête interne sur la mobilité, et plus spécifiquement sur l'utilisation de voitures électriques pour les membres du personnel.

Dès son retour, le 29.9.2020, Monsieur D a envoyé le mail suivant au responsable de l'enquête :

« (...)

Il est tout à fait regrettable que le sondage sur la mobilité ait été disponible dans un intervalle de temps aussi limité. J'étais en vacances seulement 2 semaines et n'ai pas eu l'occasion d'y participer.

J'en profite pour souligner l'hérésie des voitures électriques et, cette folie que de vouloir favoriser ce genre de véhicules.

2 raisons:

- une pragmatique: en 2030, aucune des villes belges (même en Flandre) ne sera équipée sur TOUTES ses places de parking d'une borne de rechargement électrique. Vous espérez quoi? Que les citoyens fassent pendre des rallonges depuis leur fenêtre? Ou qu'on attende 3 jours que les 100 places communales avec borne soient dispo? Un peu de sérieux svp, ça n'arrivera pas avant bien plus longtemps, et Ethias doit s'adapter aux cas d'utilisations spécifiques en continuant à proposer des véhicules qui ne sont pas 100% électriques. C'est une question de respect pour ses employés. J'en ai un peu marre que la pensée unique de certains et leur utopie de voiture électrique n'envisage que des cas spécifiques d'utilisation qui ne s'appliquent qu'à une frange de la population. Merci de penser à ceux qui n'ont pas de garage personnel!

- une écologique: il est quand même sérieusement mis en doute que la voiture électrique soit moins polluante qu'une voiture thermique sur son cycle de vie. Dire qu'elle émet 0 g de CO₂, c'est un mensonge ou tout au moins une distorsion de la réalité. C'est même plutôt le contraire entre production, besoins énergétiques et le peu de recyclage possible des batteries.

Les besoins énergétiques de l'électricité sont plus polluants que le pétrole, oui. Avec la sortie du nucléaire, on n'arrivera déjà pas à produire les besoins pour la consommation électrique générale actuelle (j'ai travaillé dans le secteur). Et, si on vient en plus faire exploser les besoins énergétiques en augmentant significativement le parc de voitures électriques, on parle d'une mission complètement impossible pour 2030, et donc l'électricité nécessaire à absorber ce besoin supplémentaire (pour ce type de voitures) sera probablement importée et très polluante (centrale à charbons, au gaz ou... nucléaire).

Bref, merci de nous laisser choisir la voiture la plus pratique pour notre utilisation propre et la moins polluante (si si!). C'est un choix qu'on ne peut pas nous imposer en surfant bêtement sur la réflexion simpliste des écologistes d'opinion publique dont la vision écologique est souvent.., non écologique par manque de profondeur d'analyse.

Un peu d'esprit critique, svp. » (Soulignements par la cour)

Dès le 30.9.2020 Monsieur J. B, en sa qualité de Chief People & Organization Officer (comme le précise sa signature) lui répond par mail et lui indique :

« Sur le fond de vos interventions, nous sommes toujours ouverts au débat et, en permanence, à la recherche d'améliorations.

(...)

Sur la forme, (la S.A.) a toujours encouragé le débat et l'échange d'idées. Toutefois, je perçois dans vos interpellations un peu d'agressivité ou d'agacement. Je pense

qu'il serait adéquat d'un peu tempérer/nuancer vos propos. Je suis persuadé que vos arguments en seront d'autant plus percutants. Je m'interroge également sur ce sentiment alors que vous venez d'être engagé chez Ethias. Nous savons que la période actuelle (crise sanitaire) n'est pas des plus évidentes en matière d'intégration. Si nous pouvons vous aider, n'hésitez pas à me le faire savoir.»

L'incident se clôt à ce moment-là.

Le 4.1.2022, la S.A. a lancé une nouvelle communication adressée à l'ensemble de ses travailleurs, intitulée cette fois « *L'avenir d'Ethias sera vert. Sa flotte de véhicule aussi !* ».

Sous cette communication de la S.A. sur l'intranet de l'entreprise, un espace commentaire permettait aux travailleurs d'émettre un avis, une opinion, etc.

Monsieur D y a posté le suivant :

« Cet article est l'archétype même du pourquoi il faudrait une mention « Je n'aime pas » à ces articles. C'est la dictature de la pensée unique dans toute sa splendeur. Je n'irai pas trop loin pour rester « Corporate » mais la voiture électrique n'est en aucun cas plus verte que la thermique sur l'ensemble de son cycle de vie (...)

Bref, Ethias choisit ouvertement de polluer en essayant de nous endoctriner à croire le contraire, et je trouve ça regrettable » (Soulignements par la cour)

Monsieur B y a répondu :

« Comme j'ai déjà eu l'occasion de vous l'expliquer précédemment, il nous appartient de mettre en place une politique cohérente pour l'ensemble des collaborateurs et qui supporte les évolutions légales, sociétales, ...

Ensuite, nous sommes conscients que l'électrique n'est peut-être pas, aujourd'hui, la solution idéale pour tous. Ainsi, contrairement à ce que votre commentaire laisse imaginer, nous autorisons toujours les véhicules thermiques et hybrides tant que les autorités nous l'y autorisent...et nous restons attentifs aux évolutions technologiques. Pour le reste, comme l'article l'explique, il est possible de renoncer à son véhicule. Cela reste la meilleure façon de ne pas polluer ! »

Le 2.2.2022 la S.A. a mis en ligne sur l'intranet de l'entreprise une communication « *Flex 2022 : En route !* ».

Monsieur D l'a commenté comme suit :

« (...)

Ce n'est pas parce qu' (la S.A.) cherche à faire dans le politiquement correct bobo-écolo en poussant erronément les voitures électriques (pourtant plus polluantes sur l'ensemble de leur cycle de vie) qu'on doit suivre cette tendance désastreuse pour l'écologie (...)» (Soulignement par la cour).

Monsieur B y a répondu :

« Comme j'ai déjà eu l'occasion de vous l'expliquer à plusieurs reprises, il nous appartient de mettre en place une politique cohérente pour l'ensemble des collaborateurs et qui supporte les évolutions légales, sociétales, ... Sur la forme de votre message, (la S.A.) a toujours encouragé le débat et l'échange d'idées mais vos interpellations deviennent irrespectueuses à l'égard de votre employeur. Cette situation est inacceptable et je vous invite urgemment à tempérer vos propos ! » (Soulignement par la cour).

Monsieur D y a répondu à son tour :

« Mes opinions sont toujours parfaitement respectueuses et tolérantes envers toutes les préférences personnelles et le libre arbitre de chacun, sans laisser l'influence extérieure sociétale prendre le pas sur un minimum d'esprit critique, ce que je vois par contre assez peu dans les vôtres (le respect et la tolérance), si ce n'est pas pour rentrer dans ce type d'attaques personnelles. Nous ne sommes pas ici dans une cour de récréation. Merci dès lors de respecter la diversité des opinions. Nous ne sommes pas dans une dictature de la pensée unique, et je souhaiterais dès lors que vous fassiez preuve de plus d'ouverture d'esprit face aux opinions qui ne sont pas dans votre sens. Merci. Il n'est évidemment pas aisé de mettre en place une politique cohérente, certes, mais les retours montrent bien que la politique choisie n'est pas idéale et souvent assez contradictoire d'un point de vue écologique» (Soulignements par la cour).

Monsieur B a alors « *proposé d'arrêter ici nos échanges car Oasis n'est sans doute pas le canal le plus approprié* ».

Le 8.2.2022, Monsieur B convoque Monsieur D :

« Monsieur D,

Par la présente, nous souhaitons vous convier à un entretien qui se déroulera le vendredi 11 février 2022 à 11h00 via Microsoft Teams ou à la Direction des Ressources humaines (24 rue X, 8ième étage, à Liège), les mesures sanitaires et de distanciation sociale étant bien entendu appliquées.

Lors de cet entretien, nous aurions souhaité vous entendre en vos explications concernant les commentaires que vous avez formulés à la suite de publications Oasis, et ce malgré le fait que tant votre management que moi-même, dans un courriel du 30 septembre 2020, vous avions invité à soigner la forme de vos propos.

Il s'agit plus particulièrement des commentaires publiés par vos soins en réaction à la communication:

- « *Sondage mobilité* » du 29 septembre 2020
- « *L'avenir d'Ethias sera vert. Sa flotte de véhicule aussi !* » du 3 janvier 2022

- « *Flex 2022 : En route !* » du 2 février 2022

Vous pourrez vous y faire assister par un collègue de votre choix, par un responsable hiérarchique ou par un délégué syndical.

Nous vous remercions de bien vouloir nous confirmer votre présence par retour de mail en m'indiquant si vous assisterez à la rencontre via Teams ou en présentiel et, le cas échéant, de la personne qui vous accompagnera.

La présente vaut convocation au sens de l'article 55 du règlement de travail.

Votre dossier est à disposition pour consultation aux Ressources humaines.

Sauf opposition écrite de votre part d'ici ce mercredi 8 février à 17h, la délégation syndicale sera avertie de cette convocation et de son objet.

Bien à vous »

Monsieur D y a immédiatement réagi :

« Monsieur B,

Je m'oppose à l'entière de votre message pour les raisons mentionnées ci-dessous.

Tout d'abord, il n'y a que vous qui soyez intervenu. Mon management n'est à aucun moment intervenu à ce sujet d'une quelconque manière. Vous êtes le seul et unique concerné.

En effet, vos sensibilités personnelles face à mes opinions argumentées dans le respect, polies et tolérantes vis-à-vis de la diversité des opinions ou de (la S.A.) vous reviennent. Ma façon de m'exprimer est toujours parfaitement modérée et nuancée, si ce n'est qu'elles vont parfois à l'encontre de l'opinion de masse, influencée par une certaine culture de l'instant dont je m'affranchis de par mon esprit critique (c'est peut-être ce qui vous rend sensible). Et là encore, c'est vous de façon personnelle qui les prenez avec une certaine susceptibilité qui n'est pas représentative de ce qui est exprimé. Dans aucun cas, je n'ai été agressif envers quiconque. J'exprime systématiquement une opinion générale qui n'engage que moi et qui ne nuit à personne individuellement, et certainement pas à (la S.A.) en tant qu'entité corporate.

Vous parlez de débat mais à aucun moment je n'ai ressenti de votre part une prise en compte d'opinions divergentes aux vôtres ni de la tolérance vis-à-vis de celle-ci. Dois-je dès lors m'exprimer dans le sens du poil juste pour exprimer un faux positivisme « pour faire bien » et donner un faux sens qu'on est tous d'accord avec vos choix? Si tout le monde se jette d'une falaise, est-ce agressif de dire que je refuse de le faire ? Poser la question, c'est y répondre.

Vous en arrivez sur cette base (un manque d'acceptation d'opinions différentes) à des attaques personnelles et ciblées qui relèvent du harcèlement moral. Ce qui est inacceptable. Mais si vous me conviez comme coupable pour faire face à un tribunal, rien ne le justifie, et il est évident que ce ne sont pas des pratiques acceptables sur un lieu de travail. », et il va de soi que je n'ai d'autre choix que de signaler votre agressivité injustifiée à mon égard.

Nous sommes adultes, et il me semblait que, à notre niveau, on était capable de prendre du recul sur des simples divergences d'opinions...

Je ne vois sur cette base aucune raison valide de me justifier de faits qui ne heurtent que votre sensibilité personnelle, sachant qu'aucun de mes messages ne vous était destiné en aucune façon, n'était agressif (aucun mot dans mes messages ne dépasse aucune limite, i.e. n'est insultant envers quiconque) et ne manque de nuance plus que les vôtres. Et que vous êtes le seul à prendre personnellement. C'est une perte de temps absolue dans la structure de mon travail de me présenter pour me justifier de telles futilités.

Car il s'agit en effet bien d'une question de sensibilité personnelle de votre part, et je ne vois rien à l'article 55 du règlement de travail qui parle de susceptibilité personnelle face à des opinions exprimées entre nous ou en interne (surtout sans manque de respect de ma part).

Je suis disposé à échanger sur le sujet sur un pied d'égalité (je n'ai certainement pas une responsabilité plus grande que vous). » (Soulignement par la cour)

Monsieur D a encore envoyé un autre mail plus tard dans la journée à Monsieur B où il précise :

«Re-bonjour J.,

Sans avoir l'intention de me répéter, il me semble que ceci ne mérite pas une convocation formelle sans grand fondement.

Je propose alternativement une discussion informelle entre nous afin d'exposer nos points de vue et griefs respectifs et ne pas laisser grandir cette micro-guerre d'égos hors de proportion. Je n'ai par ailleurs pas répondu les 2 premières fois (e-mail 30/09/20 et article Intranet 04/01/22) à vos remarques pour ne pas surenchérir inutilement.

Mais, cette fois, votre réponse sur l'Intranet m'a fait sortir de mes gonds. J'ai ressenti une agressivité ciblée, répétée et de mon point de vue injustifiée de votre part à mon égard. De mon côté, c'est la goutte d'eau qui a fait déborder le vase.

Je pense qu'on aurait pu se répondre publiquement sur le fond et garder les appréciations sur la forme à des échanges privés.

Je suis dès lors disposé à échanger sur une base informelle en vue de trouver un terrain d'entente et de repartir sur une base plus saine, dans la mesure du possible.

J'espère qu'on pourra aplanir ce léger différent en adultes pour le bien de la S.A. et avec tout le respect dont on doit faire preuve. »

Monsieur B a répondu le 9.2.2022 :

« Monsieur D,

Par la présente, j'accuse réception de vos courriels de ce 8 février.

Pour notre part, nous maintenons notre convocation à l'entretien fixé ce vendredi. Il ne vous appartient en effet pas de juger de l'opportunité de vous convoquer sur la base de notre règlement de travail.

Par ailleurs, quoi que votre affirmation selon laquelle il s'agirait d'une « affaire de personnes » est erronée, puisque je me suis toujours clairement exprimé en ma qualité de Représentant de la Direction, vous serez reçu par Madame S. S, Head of Social Relations, dûment mandatée. Monsieur J. L sera également présent en sa qualité de Responsable de la ligne hiérarchique comme le prévoit notre procédure. »

En application du règlement de travail la délégation syndicale a été informée de la convocation par mail du 9.2.2022.

Le 10.2.2022, Monsieur D s'adresse comme suit aux deux personnes devant le recevoir avec copie à Monsieur B :

« Bonjour S., bonjour J.,

La nature des griefs qui me sont reprochés ne constituent en aucune façon un quelconque manquement tel que défini dans l'article 55 du règlement de travail. Ils ne présentent strictement aucun fondement et je vais en étayer les raisons.

Je me vois par conséquent sans autre choix que de refuser cette première convocation, que je considère comme nulle et non avenue. Elle constitue par ailleurs une rupture de la confiance que je place en (la S.A.), et qui risque de mettre du temps à être rétablie.

Pour faire un parallèle, il est question ici de se promener en rue en sifflotant et de se faire agresser suite à une réaction inappropriée face à ce sifflotement. Et d'avoir à se défendre ensuite d'avoir provoqué une agression. C'est évidemment intolérable.

En effet, j'ai beau relire les avis écrits incriminés, je ne vois aucune raison valable de me justifier sur ces écrits, il est très clair que je n'ai porté préjudice ni à l'image (de la S.A.), ni à (la S.A.) en tant qu'entreprise, ni à une personne en particulier. Rien dans mes propos ne comporte une once d'agressivité, rien dans mes propos ne démontre un caractère insultant, et rien dans mes propos ne franchit une quelconque limite de bienséance, de respect, de politesse, de courtoisie, de « bon père de famille » (selon l'expression de loi), de respect hiérarchique ou d'image en interne ou en externe, si ce n'est sur base de l'interprétation arbitraire d'une personne agissant à titre personnel et non en la qualité des fonctions qui lui ont été octroyées. Et qui se trouve être juge et partie.

Partant, selon le principe d'équité, cela signifie que l'ensemble des commentaires et remarques écrits sur l'Intranet devraient être incriminés pour leur forme. Je n'ai pas l'impression que ce soit le cas.

Ce qui est la preuve que nous entrons dans le domaine de l'interprétation individualisée.

Vous comprendrez dès lors que ceci ne suffit évidemment pas pour prendre de mon temps dans l'exercice de ma fonction dans un contexte opérationnel tendu et au regard des projets sur lesquels les collègues auxquels je dois référer et moi-même nous devons d'être concrètement productifs, ce qui prédomine bien évidemment sur les questions discutées ici. Et encore moins de solliciter du temps auprès de notre Chief Life Officer dans son agenda chargé pour des futilités de cet acabit.

A la lumière des éléments que j'ai exposé, je ne peux décemment pas tolérer que s'ensuive un formalisme procédural, au vu de l'absence même de nature aux griefs qui me sont adressés. Ces pratiques ne rentrent pas dans le domaine de l'éthiquement acceptable par un employeur ou une personne opérant au nom de son employeur au-delà du cadre de sa fonction pour un différend de nature personnelle.

Comme dit précédemment, je suis par contre disposé avec grand plaisir à en discuter et à échanger nos points de vue de façon informelle en vue d'aplanir ce différend de nature personnelle. Il s'agit de la manière la plus appropriée de régler ce type de conflit selon les best practices en vigueur.

Je souhaite ajouter que l'insistance ciblée et répétée de J. B à réagir avec hostilité à mes écrits, sans que rien ne le justifie, me pose en contrepartie un problème.

Je me sens bien au sein de l'équipe dont je fais partie, je pense y être apprécié et respecté et mes collègues pourront témoigner que n'ai jamais eu le moindre conflit avec qui que ce soit. La pression morale dont fait preuve J. à mon encontre est malvenue et inadmissible dans le cadre de mon travail d'équipe ou dans le contexte de l'employeur qu'est (la S.A.), ce qui risque fortement d'impacter ma santé, et par extension mettre à mal l'exercice de mes fonctions, les projets sur lesquels je travaille, ou encore le fonctionnement opérationnel de mon équipe.

Je suis mis inutilement en porte-à-faux vis-à-vis (de la S.A.) malgré le caractère infondé des reproches qui me sont adressés, ce qui risque de laisser des séquelles en termes de réputation (et l'influx nerveux qui me sera nécessaire pour la rétablir), et des conséquences morales qu'il me faut maintenant surmonter. Au vu de ces éléments, j'estime que des excuses s'imposent pour les désagréments qui me sont causés. »

Comme annoncé, Monsieur D ne se présenta pas à la convocation de la S.A. fixée au 11.2.2022.

Par lettre recommandée du 11.2.2022, Monsieur D est licencié pour motif grave.

Par un autre courrier recommandé du 14.2.2022, la S.A. a précisé les motifs du licenciement :

« Monsieur D,

Nous revenons à notre courrier du 11 février dernier par lequel nous vous avons signifié votre licenciement pour motif grave.

Vous trouverez ci-après la description des motifs graves justifiant d'un licenciement immédiat sans délai de préavis ou indemnité.

Ce mardi 8 février, nous vous avons officiellement convoqué à la Direction des ressources humaines pour vous entendre en vos explications concernant les commentaires que vous avez formulés à la suite de publications Oasis, et ce malgré le fait que tant votre management que moi-même, dans un courriel du 30 septembre 2020, vous avions invité à soigner la forme de vos propos.

Il s'agit plus particulièrement des commentaires publiés par vos soins en réaction aux communications :

- « Sondage mobilité » du 29 septembre 2020
- « L'avenir d'Ethias sera vert. Sa flotte de véhicule aussi ! » du 3 janvier 2022
- « Flex 2022 : En route ! » du 2 février 2022

Par courriel du même jour, vous avez refusé cette convocation considérant qu'il agissait d'une question de sensibilité personnelle, ce que nous réfutons totalement.

Par courriel du 9 février, nous vous avons confirmé maintenir notre convocation à l'entretien fixé dans le cadre d'une procédure disciplinaire, vous indiquant qu'il ne vous appartenait pas de juger de l'opportunité de celle-ci, convocation que vous avez à nouveau refusée par courriel du 10 février 2022 sans motif légitime.

Nous considérons que refuser, de manière consciente et répétée et sans raison valable, une convocation officielle émanant de la Direction de votre employeur constitue un acte d'insubordination caractérisé. Nous vous rappelons en effet que, de par votre contrat de travail et contrairement à ce que vous semblez croire, vous vous trouvez dans un lien de subordination à l'égard de votre employeur, lequel a le pouvoir de vous donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements à celles-ci.

Par ailleurs, à plusieurs reprises, vous avez diffusé à l'ensemble du personnel des propos peu respectueux, voire injurieux à l'égard de votre employeur :

- « Bref, merci de nous laisser choisir la voiture la plus pratique pour notre utilisation propre et la moins polluante (si si !). C'est un choix qui nous appartient qu'on ne peut pas nous imposer en surfant bêtement sur la réflexion simpliste des écologistes d'opinion publique dont la vision écologique est souvent...non écologique par manque de profondeur d'analyse. Un peu d'esprit critique svp. » - Réaction du 29 septembre 2020
- « C'est la dictature de la pensée unique dans toute sa splendeur » - Réaction à une communication Oasis du 3 janvier 2022
- « (la S.A.) choisit ouvertement de polluer plus en essayant de nous endoctriner à croire le contraire », et je trouve cela regrettable. » - Réaction à une communication Oasis du 3 janvier 2022
- « Ce n'est pas parce qu'(la S.A.) cherche à faire dans le politiquement correct bobo-écolo en poussant erronément les voitures électriques (..) » - Réaction à une communication Oasis du 2 février 2022

Ces propos ont été publiés, à votre initiative, sur l'intranet de l'entreprise. Ils sont de ce fait à apprécier dans un contexte purement professionnel, tenant compte de la publicité liée à ce canal puisque l'entièreté des collaborateurs de l'entreprise ont pu en prendre connaissance.

Déjà en 2020, la Direction vous avait invité à tempérer/nuancer vos propos. En effet, si (la S.A.) a toujours encouragé le débat et l'échange d'idées, elle prône également, au travers de ses valeurs fondamentales, le respect des uns et des autres mais également de l'entreprise. L'exercice de la liberté d'expression dans le cadre de la relation de travail ne peut par ailleurs se faire que dans le respect du devoir de loyauté du travailleur vis-à-vis de l'employeur.

En réaction à votre post du 2 février susmentionné, la Direction vous a à nouveau urgemment invité à tempérer vos propos, vous indiquant clairement que vos interpellations devenaient irrespectueuses, ce à quoi vous avez répondu, toujours sur l'intranet de l'entreprise, ce qui suit :

« Mes opinions sont toujours parfaitement respectueuses et tolérantes envers toutes les préférences personnelles et le libre arbitre de chacun, sans laisser l'influence extérieure sociétale prendre le pas sur un minimum d'esprit critique, ce que je vois par contre assez peu dans les vôtres (le respect et la tolérance), si ce n'est pas pour rentrer dans ce type d'attaques personnelles. Nous ne sommes pas ici dans une cour de récréation. Merci dès lors de respecter la diversité des opinions. Nous ne sommes pas dans une dictature de la pensée unique, et je souhaiterais dès lors que vous fassiez preuve de plus d'ouverture d'esprit face aux opinions qui ne vont pas dans votre sens. Merci. Il n'est évidemment pas aisé de mettre en place une politique cohérente, certes, mais les retours montrent bien que la politique choisie n'est pas idéale et souvent assez contradictoire d'un point de vue écologique. »

Ces propos sont, à nouveau, injurieux pour votre employeur, que vous accusez pêle-mêle (et qui plus est à tort) de manquer de respect et de tolérance, de se comporter comme dans une cour de récréation, ou de manquer d'ouverture d'esprit.

De tels propos, auxquels vous avez conféré une publicité maximale dans l'entreprise, répétés malgré plusieurs rappels à l'ordre, sont sans conteste constitutifs d'un manquement à votre devoir de loyauté à l'égard de l'employeur. Celui-ci, combiné à votre refus répété de réserver suite à une convocation officielle et ce, sans raison valable, est extrêmement graves et justifie un licenciement pour faute grave.

Nous vous confirmons par conséquent ce licenciement pour motif grave signifié le 11 février 2022 »

La régularité de la rupture a été contestée par le conseil de Monsieur D par courrier officiel et de mise en demeure du 1.4.2022.

Le 15.4.2022, la S.A. répondait en précisant maintenir sa position.

Par requête déposée au greffe du tribunal le 14.7.2022, explicitée par voie de conclusions, Monsieur D a demandé au tribunal de dire pour droit que le licenciement pour motif grave n'est pas régulier et fondé.

Monsieur D a demandé en conséquence la condamnation de la S.A. à lui payer:

- une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 11 semaines de rémunération, soit 13.677,70 € brut;
- une somme provisionnelle de 1.500 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi en raison du licenciement abusif et déraisonnable.

Monsieur D a demandé que les condamnations soient majorées des intérêts judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis la date d'introduction de la requête jusqu'à complet paiement.

Enfin, Monsieur D a demandé la condamnation de la S.A. à :

- lui délivrer un certificat de chômage C4 « neutre » ;
- payer les dépens de l'instance.

II.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué du 22.6.2023, les premiers juges ont :

- Dit l'action recevable mais non fondée,
- Débouté Monsieur D de l'ensemble de ses prétentions.
- Condamné Monsieur D au paiement des dépens (frais de justice) de la S.A. liquidés à 1.650 € soit l'indemnité de procédure.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement aurait été signifié.

III.- APPEL

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour en date du 23.11.2023, explicitée par voie de conclusions, Monsieur D demande à la cour de réformer le jugement critiqué et de :

- Déclarer la demande principale recevable et fondée, et en conséquence,
- Dire pour droit que le licenciement de Monsieur D pour motif grave n'est pas régulier et fondé ;
- Condamner la S.A. à verser à Monsieur D une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 11 semaines de rémunération, soit 13.677,70 € brut, incluant tous les avantages acquis par le concluant en vertu de son contrat, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires au taux légal depuis la date d'exigibilité (11/02/2022) et ce jusqu'au complet paiement ;

- Condamner la S.A. à verser à Monsieur D la somme provisionnelle de 1.500 €, évaluée en équité, à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi en raison du licenciement abusif, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis la date d'introduction de la requête jusqu'au complet paiement ;
- Condamner la S.A. à délivrer, dans les dix jours au plus tard du prononcé de l'arrêt à intervenir, un certificat de chômage C4 « neutre » ne reprenant aucun grief à l'encontre de Monsieur D;
- Condamner la S.A. au paiement des dépens des deux instances, en ce compris les deux indemnités de procédure au taux de base conformément à l'article 1022 du Code judiciaire.

La S.A. demande à la cour de :

A titre principal

- Déclarer les demandes de Monsieur D non fondées ;
- En conséquence, l'en débouter et le condamner aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidées à leur montant de base pour ce type de demande, à savoir 1.650 EUR chacune.

A titre subsidiaire

- Compenser les dépens.

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

V.- APPRÉCIATION

Les textes et principes

Selon l'article 3 de la loi relative aux contrats de travail du 3.7.1978 :

« Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur. » (Soulignement par la cour).

L'article 16 de la loi énonce que :

« L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.

Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat. »

Selon l'article 17, 2° :

« Le travailleur a l'obligation:

(...)

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;

(...). »

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

« 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, (...).

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. »

Pour qu'il y ait motif grave, il faut qu'il existe une faute grave dans le chef de celui à l'encontre duquel le motif grave est invoqué, faute qui rend immédiatement impossible les relations de travail parce qu'elle entraîne la perte de confiance dans les services du cocontractant.

Constitue un motif grave : la faute d'une gravité telle qu'elle ébranle la confiance légitime qui se trouve être à la base de la relation de travail et rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de celle-ci. ¹

La faute visée par l'article 35 doit tout d'abord être intrinsèquement grave ; une peccadille, quelles que soient ses conséquences, ne peut constituer un motif grave. Elle doit en outre présenter des conséquences telles que la poursuite du contrat devient intenable pour l'autre partie, ne fût-ce que pendant un délai de préavis. ²

¹ M. WESTRADE, *Le congé pour motif grave*, (dir.) S. GILSON et M. WESTRADE, Limal, Anthemis, 2011, p. 15 ; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 902.

² J. Clesse et F. Kéfer, *Manuel de droit du travail*, 2^e édition, Larcier, 2018, p 446

Le fait qui justifie le congé sans préavis est le manquement accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

Des faits antérieurs peuvent éclairer le grief qui est invoqué comme motif grave. La Cour de cassation a jugé le 16 avril 2018 que :

« Pour tenir compte des circonstances invoquées, il n'est pas requis que les faits invoqués comme motifs graves constituent en soi un manquement grave rendant impossible toute collaboration professionnelle ultérieure lorsqu'il est allégué que ces faits ne constituent un motif grave justifiant le licenciement immédiat que s'ils sont considérés à la lumière des faits antérieurs invoqués comme circonstance aggravante. [...] »

L'arrêt, qui omet de tenir compte, dans le cadre de l'appréciation de la gravité des faits établis qui sont invoqués comme motifs graves, des faits antérieurs invoqués par la demanderesse, non pas parce que ces faits établis ne constituent pas une faute, mais parce qu'ils ne constituent pas en soi des manquements suffisamment graves pouvant justifier un licenciement pour motif grave, méconnaît ainsi la notion de motif grave et ne justifie pas légalement sa décision selon laquelle le congé est irrégulier »³

La Cour du travail de Bruxelles énonce également qu'il peut être tenu compte de faits plus anciens (même non invoqués dans la lettre de rupture), lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué. En l'espèce, le juge a considéré que le licenciement pour motif grave était légalement justifié dès lors que, deux mois plus tôt, une lettre avait déjà été adressée au travailleur lui reprochant des mensonges à répétition et le mettant en demeure de changer d'attitude à l'égard de son employeur, faute de quoi il serait dans l'obligation de le licencier pour faute grave.⁴

Le licenciement sans préavis ni indemnité de rupture est la sanction ultime dans une relation de travail.

Le juge apprécie de manière souveraine la gravité des faits constitutifs de motif grave.⁵

En ce qui concerne l'obligation du travailleur précité dans l'article 17, 2°, à savoir agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés en vue de l'exécution de son travail, le refus de s'y conformer constitue un acte d'insubordination, dans la mesure où ces instructions sont licites⁶.

³ Cass., 16 avril 2018, S.16.0040.N, www.juportal.be.

⁴ C. Trav. Bruxelles, 18 novembre 2019, RG 2017/AB/467, www.terralaboris.be,

⁵ Cass. 28.4.1999, Pas., 197, I, 514

⁶ C.T. Bruxelles, 23 mai 2000, Bull.F.E.B., 2000, 118 cité par E. Piret, Obligations des parties à la relation de travail, Waterloo, Kluwer, 2008, 78

L'obligation d'exécuter le travail dans un lien de subordination est en définitive une obligation essentielle du travailleur. Comme le rappelle la cour du Travail de Bruxelles: « *l'insubordination occupe la place la plus élevée dans la hiérarchie des fautes graves en ce qu'elle nie et contrevient à l'élément essentiel du contrat de travail, qui est l'autorité de l'employeur* »⁷.

L'insubordination est le terme général qui désigne le refus d'exécuter les ordres ou les instructions de l'employeur.

La Cour du travail de Mons a ainsi jugé que le non-respect des instructions claires et précises données à un travailleur par ses supérieurs hiérarchiques ainsi qu'une désinvolture manifeste et délibérée dans l'exécution de ses fonctions justifiaient un licenciement pour motif grave. En effet, ces faits sont révélateurs non seulement d'une violation constante et continue de son obligation essentielle d'exécuter le travail convenu mais aussi d'un manque de conscience professionnelle inacceptable, faisant fi des intérêts de l'entreprise et de ses collègues de travail et enfin d'une insubordination non justifiée⁸.

Comme déjà signalé dans l'exposé des faits, le règlement de travail en vigueur chez la SA stipule en son :

Article 37 :

« *Le travailleur est tenu de se conformer aux règles d'utilisation des ressources informatiques reprises à l'annexe 9 du présent règlement de travail. Outre les règles reprises au sein de cette annexe, le travailleur, dans toutes ses publications et commentaires effectués via internet et notamment, via les médias sociaux, fera preuve de retenue dans les commentaires et/ou critiques émises envers l'entreprise et ses collaborateurs. A défaut du respect de cette retenue, la teneur des commentaires et/ou critiques du travailleur à l'entreprise et ses collaborateurs pourrait mener à des sanctions disciplinaires conformément aux articles 54 et suivants du règlement de travail.* »

Article 53 :

« *Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail, les fautes qui rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration ultérieure entre (la S.A.) et le travailleur peuvent être invoquées comme motif grave, justifiant la rupture immédiate du contrat de travail, sans préavis ni indemnité de rupture compensatoire de préavis.*

⁷ C. trav. Bruxelles, 23 mai 2000, Bull. F.E.B., 2000, p. 118, note; cfr également E. Piret, Obligations des parties à la relation de travail, Waterloo, Kluwer, 2008, p. 78, concernant C.T. Gand, 23 septembre 2003, J.T.T., 2004, p. 334.

⁸ C.T. Mons, 21 avril 1998, inédit, R.G. n° 15.013 cité par B. Paternostre, « Motif grave et insubordination », Ors., 2006, n° 3, 18.

Sous réserve du pouvoir d'appréciation des cours et tribunaux et en application de la loi sur les contrats de travail et des autres dispositions légales ou conventionnelles applicables, constituent, à titre exemplatif sans être limitatif, un motif grave:

- (...)
- *le refus d'exécuter le travail et tout acte manifeste d'insubordination ;*
- (...) »

Article 54 (Sanctions) :

« Toute violation du présent Règlement de travail, des réglementations internes, du contrat de travail et des dispositions conventionnelles, peuvent entraîner les sanctions disciplinaires suivantes, selon leur gravité :

- 1. avertissement écrit ;*
- 2. amende dont le montant ne peut dépasser 1/5ème de la rémunération mensuelle.*

(...)

- 3. mise à pied de un à trente jours, à savoir que, durant la période déterminée, le travailleur ne sera plus autorisé à effectuer ses prestations pour (la S.A.) et ne reçoit pas sa rémunération ;*

- 4. rétrogradation : le travailleur est muté à une fonction d'une classe inférieure à celle occupée jusqu'alors. Sa rémunération et son package salarial sont adaptés en conséquence.*

(...) »

Article 55 :

« Lorsque l'employeur a connaissance de manquements susceptibles d'être sanctionnés disciplinairement, il convoque le travailleur par écrit. La convocation énumère les griefs mis à charge du travailleur.

(...)

En cas d'absence du travailleur à l'audition pour des raisons de force majeure ou pour une raison valable, il sera convoqué une seconde fois. Cette nouvelle convocation sera à considérer comme première convocation.

En cas d'absence non-justifiée du travailleur, il sera à nouveau convoqué. A défaut de se présenter à deux convocations, l'employeur pourra prendre la sanction disciplinaire qu'il jugera nécessaire et adéquate, même en cas d'absence du travailleur.»

En l'espèce

Les faits invoqués à l'origine du licenciement pour motif grave de Monsieur D sont ceux de s'être rendu coupable d'insubordination et avoir commis une faute

grave en refusant catégoriquement de donner suite à la convocation explicite qui lui avait été adressée par son employeur pour un entretien fixé au 11.2.2022.

Monsieur D ne s'est pas présenté à cet entretien. Il a été licencié le même jour pour motif grave par lettre recommandée. Les motifs lui ont été notifiés par lettre recommandée du 14.11.2022. Le licenciement est régulier quant à la forme et au délai.

Le droit de convoquer un travailleur pour le confronter à des reproches fait parties des prérogatives de l'employeur et est d'ailleurs, en l'espèce, prévu par l'article 53 du règlement du travail.

Les reproches formulés à l'encontre de Monsieur D n'étaient pas anodins car il s'agissait du reproche de manque de respect à l'égard d'un supérieur en la personne du sieur B (dont Monsieur D ne pouvait ignorer qu'il s'agissait du Chief People & Organization Officer au vu de leur correspondance antérieure) d'autant plus que l'article 37 du règlement du travail appelle « *le travailleur, dans toutes ses publications et commentaires effectués via internet et notamment, via les médias sociaux, fera preuve de retenue dans les commentaires et/ou critiques émises envers l'entreprise et ses collaborateurs* ». Les reproches, à les supposer établis, étaient susceptibles d'entraîner une sanction disciplinaire.

La convocation de Monsieur D pour à l'entendre à ce sujet est parfaitement légitime au vu des commentaires et réponses postés par Monsieur D sur intranet et sans préjuger si les reproches étaient fondés ou non.

Monsieur D a refusé de donner suite à cette convocation dans son mail du 8.2.2022 ne voyant « *aucune raison valide de me justifier* » et la qualifiant de « *perte de temps absolue dans la structure de mon travail de me présenter pour me justifier de telles futilités.* »

Après la confirmation de la convocation par l'employeur, Monsieur D est devenu encore plus clair : « ***La nature des griefs qui me sont reprochés ne constituent en aucune façon un quelconque manquement tel que défini dans l'article 55 du règlement de travail. Ils ne présentent strictement aucun fondement et je vais en étayer les raisons. Je me vois par conséquent sans autre choix que de refuser cette première convocation, que je considère comme nulle et non avenue.***

(...)

Vous comprendrez dès lors que ceci ne suffit évidemment pas pour prendre de mon temps dans l'exercice de ma fonction dans un contexte opérationnel tendu et au regard des projets sur lesquels les collègues auxquels je dois référer et moi-même nous devons d'être concrètement productifs, ce qui prédomine bien évidemment sur les questions discutées ici. »

Dans ce contexte, le fait de ne pas se présenter à l'entretien du 11.2.2022 constitue d'une insubordination délibérée constituant un motif grave au sens de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail et ceci d'autant plus que Monsieur D était averti par l'article 53 du règlement du travail qui qualifie « *tout acte manifeste de subordination* » de motif grave.

Une nouvelle convocation selon l'article 55 du règlement du travail n'était pas requise car l'absence n'était due ni à une force majeure, ni à une raison valable et elle n'était pas non plus injustifiée, Monsieur l'ayant longuement motivée.

D'ailleurs, une seconde convocation n'aurait été nécessaire que pour l'entendre sur le reproche du manque de respect alors que c'est le refus de se présenter le 11.2.2022 qui constitue le motif grave.

Cette subordination, déjà suffisante en soi pour constituer le motif grave, est accentuée par le fait que Monsieur D dans ses commentaires et réponses était et est resté effectivement irrespectueux à l'égard de Monsieur B alors qu'il a été, à plusieurs reprises, été sommé de modérer son ton.

Le motif grave étant retenu,

- la demande tendant à une indemnité compensatoire de préavis n'est pas fondée.
- le licenciement ne peut être abusif, et la demande tendant à une indemnité de ce chef n'est pas fondée.

Le dossier de pièces ne contient aucun formulaire C4, la cour ne sait ainsi pas ce qu'il mentionne et ce que Monsieur D souhaite que soit changé. A supposer (ce qui est probable) qu'il mentionne le motif grave, il n'y a pas lieu de le modifier.

L'appel n'est pas fondé.

Le jugement dont appel est confirmé avec l'ajout que la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne de 22,00 € (article 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017), avancée par Monsieur D est laissée à sa charge.

•
• •

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, Monsieur D est condamné aux dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS, et ceux, non contraires des premiers juges,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Reçoit l'appel mais le dit non fondé.

Confirme le jugement d'appel avec l'ajout que la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne de 22,00 € (article 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017), avancée par Monsieur D est laissée à sa charge.

Condamne Monsieur D aux dépens d'appel, soit la somme de 1.650 € représentant l'indemnité de procédure de base.

Condamne Monsieur à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 24,00 € (article 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017) et déjà avancée par lui.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

H. B., président de chambre,

G. M., conseiller social au titre d'employeur,

J. M., conseiller social au titre d'employé,

Assistés de J. H., greffier,

lesquels signent ci-dessous, excepté Monsieur M. G. qui se trouve dans l'impossibilité de le faire conformément à l'article 785 alinéa 1^{er} du Code judiciaire,

G. M.,

J. M.,

H. B.,

J. H.,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 3-D de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **jeudi 21 novembre 2024**, par Madame K. S., Première Présidente, remplaçant Monsieur H. B., Président de chambre légitimement empêché, conformément à l'article 782*bis*, alinéa 2, du Code judiciaire, assistée de Monsieur J. H., Greffier.

Le Greffier

La Première Présidente