



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2024/
R.G. Trib. Trav. 21/310/A
Date du prononcé 11 janvier 2024
Numéro du rôle 2022/AN/135 & 2022/AN/140
En cause de :

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

CHAMBRE 6-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

Contrat de travail ouvrier – amende civile forfaitaire – congé parental –
indemnité de protection – licenciement pour motif grave

2022/AN/135

EN CAUSE :

Monsieur *

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après Monsieur Z. ou le travailleur comparaisant personnellement, assisté de Maître Philippe VERSAILLES, avocat à 5000 NAMUR, rue Saint-Jacques 32

CONTRE :

La S.R.L. *

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après la SRL ou l'employeur comparaisant par Maître Jacques MATHIEU, avocat à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE, rue du Luxembourg 66

2022/AN/140

EN CAUSE :

Monsieur *

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après Monsieur Z. ou le travailleur comparaisant personnellement, assisté de Maître Philippe VERSAILLES, avocat à 5000 NAMUR, rue Saint-Jacques 32

CONTRE :

La S.R.L. *

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après la SRL ou l'employeur comparaisant par Maître Jacques MATHIEU, avocat à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE, rue du Luxembourg 66

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 16 novembre 2023, et notamment :

Pour la cause portant le numéro de rôle 2022/AN/135

- La requête formant erronément appel d'un jugement rendu par le tribunal du travail de Liège, division Namur en date du 18 juillet 2002, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 30 août 2022 et notifiée à la partie intimée au principal, appelante sur incident par pli judiciaire le 2 septembre 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 octobre 2022 ;
- L'ordonnance rendue le 18 octobre 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 20 avril 2023 ;
- Le procès-verbal de l'audience publique du 20 avril 2023 reportant l'examen de la cause à l'audience du 16 novembre 2023 ;
- Les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée au principal, appelante sur incident, remises au greffe de la cour respectivement les 22 novembre 2022, 17 janvier et 10 mars 2023 ;
- Le dossier de pièces déposé par la partie intimée au principal, appelante sur incident au greffe de la cour le 10 mars 2023.

Pour la cause portant le numéro de rôle 2022/AN/140

- Le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 18 juillet 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 3^e chambre (R.G. n° 21/310/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- La requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 5 septembre 2022 et notifiée à la partie intimée au principal, appelante sur incident par pli judiciaire le 7 septembre 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 octobre 2022 ;
- L'ordonnance rendue le 18 octobre 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 20 avril 2023 ;
- Le procès-verbal de l'audience publique du 20 avril 2023 reportant l'examen de la cause à l'audience du 16 novembre 2023 ;
- Les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante au principal, intimée sur incident, remises au greffe de la cour respectivement les 19 décembre 2022 et 13 février 2023 ;
- Le dossier de pièces déposé par la partie appelante au principal, intimée sur incident au greffe de la cour le 15 mars 2023.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 novembre 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par requête introductive d'instance du 26 août 2021, Monsieur Z. a sollicité la condamnation de la SRL à lui payer :

- À titre principal :
 - La somme de 1 301,88 € à titre d'amende civile, à majorer des intérêts moratoires depuis le 15 février 2021, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;
 - La somme de 16 911,42 € à titre d'indemnité légale de protection, à majorer des intérêts moratoires depuis le 15 février 2021, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;
 - La somme brute de 5 858,45 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires sur le brut depuis le 15 février 2021, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;
- À titre subsidiaire :
 - La somme de 1 301,88 € à titre d'amende civile, à majorer des intérêts moratoires depuis le 15 février 2021, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;
 - La somme de 11 065,98 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires depuis le 15 février 2021, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;
 - La somme brute de 5 858,45 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires sur le brut depuis le 15 février 2021, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;
- Les dépens.

Par jugement du 18 juillet 2022, le tribunal du travail a considéré que :

- La notification du motif du licenciement comporte une page et demie où les faits reprochés sont expliqués en détail, de sorte que Monsieur Z. en a été informé ;
- Il y a eu négligence de la part de Monsieur Z. et défaut de communication avec ses collègues, mais la gravité relative des faits ne justifiait pas un licenciement pour motif grave ;
- Les reproches qui ont été faits à Monsieur Z. dans le courrier du 12 février 2021, certes postérieur à la demande de congé parental, ne sont pas réellement contestés ou contestables, l'employeur justifiant dès lors d'un motif suffisant de licenciement ;
- Monsieur Z. n'apporte pas la preuve que son licenciement est manifestement déraisonnable alors que l'employeur apporte la preuve que son comportement est la raison de celui-ci.

Le tribunal du travail a dès lors :

- Dit la demande recevable et partiellement fondée ;
- Condamné la SRL à payer à Monsieur Z. la somme brute de 5 828,45 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires sur le montant brut à partir du 22 février 2021 ;
- Débouté Monsieur Z. des autres chefs de demande ;
- Ordonné l'exécution provisoire du jugement, sans caution ni cantonnement ;
- Délaisse à chacune des parties ses propres dépens ;
- Condamné la SRL au paiement de la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, Monsieur Z. sollicite :

- La réformation du jugement dont appel en ce qu'il rejette l'amende civile, l'indemnité de protection et subsidiairement l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, et en ce qu'il compense les dépens ;
- La condamnation de la SRL à lui payer :
 - La somme de 1 301,88 € à titre d'amende civile, à majorer des intérêts moratoires depuis le 15 février 2021, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;
 - La somme de 16 911,42 € à titre d'indemnité légale de protection, à majorer des intérêts moratoires depuis le 15 février 2021, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;
 - À titre subsidiaire par rapport au point précédent : la somme de 11 065,98 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires depuis le 15 février 2021, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;
 - Les dépens des deux instances.

La SRL, qui a formé appel incident par ses conclusions du 22 novembre 2022, sollicite pour sa part :

- La réformation du jugement entrepris en ce qu'il déclare que le licenciement n'est pas fondé sur un motif grave et la condamne à payer à Monsieur Z. une indemnité compensatoire de préavis ;
- La confirmation du jugement dont appel pour le surplus ;
- La condamnation de Monsieur Z. aux dépens des deux instances.

II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS ET LA JONCTION DES CAUSES EN RAISON D'UN LIEN DE CONNEXITÉ

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

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

Il en va de même de l'appel incident.

Le juge du fond dispose d'une compétence d'appréciation souveraine pour constater l'existence ou non, d'un lien de connexité¹.

L'article 856 du Code judiciaire est libellé en ces termes :

« En cas de litispendance ou de connexité, la demande de renvoi doit être formée conformément aux règles énoncées aux articles 854 et 855. Si les causes connexes sont pendantes, devant le même juge, elles peuvent être jointes, même d'office » ;

L'article 30 du Code judiciaire précise :

« Des demandes en justice peuvent être traitées comme connexes lorsqu'elles sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et juger en même temps afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément »

Dans le souci d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les causes portant les numéros de rôle 2022/AN/135 et 2022/AN/140.

III. LES FAITS

Monsieur Z. a été occupé par la SRL comme mécanicien à temps plein et horaire fixe dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée du 10 septembre 2019.

Par SMS du 2 février 2021 et courrier recommandé du 4 février 2021, il a sollicité de son employeur un congé parental, désirant passer à un horaire de travail de 20 heures par semaine à dater du 1^{er} mai 2021 pour une durée de 8 mois.

En date du 10 février 2021, il est convoqué à un entretien dont aucun compte-rendu n'a été tenu.

¹ Cass., 25 janvier 1991, *Pas.*, 1991, I, p. 279

À la suite de cette entrevue, l'assistante des ressources humaines de la SRL adresse à Monsieur Z. le 12 février 2021 le courriel suivant :

« Faisant suite à notre entrevue de cette semaine (10/02), tu trouveras ci-dessous les éléments que nous avons constatés et que tu as confirmés :

- Manque d'implication*
- Manque de motivation*
- Manque de communication avec les collègues et avec nous*
- Manque d'attitude professionnelle*
- Manque d'envie*

Voici ce que tu dois améliorer et ce que nous attendons de toi dans les jours et semaines à venir :

- Plus d'implication*
- Plus de motivation*
- Être conscient que nous sommes ouverts à la discussion*
- Communiquer avec les collègues et avec nous, et ce de manière constructive et transparente*
- Adopter une attitude professionnelle*
- Montrer que tu veux avancer avec nous »*

Il y répondra par un courriel du 14 février 2021 dont le contenu est le suivant :

« Pour faire suite à ton mail, auxquels je n'ai pas répondu de suite pour ne pas le faire sur le coup de l'énerverment.

Je n'ai jamais confirmé de tels propos, je vous ai écouté avec le respect que je vous dois, mais n'ai jamais admis de telles remarques que je trouve blessantes et non fondées.

Manque d'implication :

J'ai toujours dit oui à tous vos changements, j'ai commencé chez Nissan, ensuite vous m'envoyez dans un autre garage pour faire de la préparation VN et VO, ensuite vous me faites redescendre pour faire des Nissan, prépa, Toyota, le tout sans aucun planning correct. Et pour finir, gérer le magasin Toyota le tout en 2 h 30 par jour.

Manque de motivation :

Avec autant de changements sur 1 an et demi, toutes les promesses faites pour chaque poste et jamais aucune organisation, aucune mise en place et aucun résultat. Certes j'ai déjà perdu ma motivation.

Je vous ai énoncé à plusieurs reprises ces points, et j'ai l'impression de ne jamais être entendu, et tous ces points vous ont déjà été cités par d'autres personnes sans changement.

Manque de communication avec mes collègues et vous-même :

J'ai toujours beaucoup discuté avec mes collègues, aidé quiconque en avait besoin. Pour ces raisons, vous m'avez dit que j'avais besoin de structure aussi non j'étais souvent en train d'aider mes collègues.

Donc de vos dires, je dois rester à ma place et refuser d'aider mes collègues, vos paroles sont déjà très contradictoires en général, mais vos écrits encore moins compréhensibles. J'eus comme remarque de la part de K. que je devais être présent pour aider au maximum M. à la réception, et ensuite me dire que j'avais un planning parce que j'avais besoin de structure. Il est difficile de comprendre ce que vous désirez dans ces conditions. Je vous ai fait un mail pour une demande de congé parental par mail, à laquelle vous n'avez donné aucune réponse, aucune réaction pendant une semaine, malgré le nombre de fois où nous nous sommes vus. Je veux bien tenter la discussion, mais cela reste à double sens.

Manque d'attitude professionnelle :

Je trouve cette remarque honteuse, au vu de tous les efforts que j'essaie de fournir pour assumer toutes vos demandes. J'ai toujours fait ce que je pouvais pour satisfaire à toute demande, et vous fournir le meilleur travail possible. Malgré toutes vos demandes, les changements de planning, les demandes presque impossibles à tenir, j'ai toujours fait mon maximum et oui il y a peut-être eue quelques erreurs, mais l'erreur est humaine, et est la plupart du temps causée par le manque d'organisation.

Manque d'envie :

Il est difficile de se trouver une place et une méthode de travail avec tous les changements auxquels j'ai été confronté.

Je ne la qualifierai pas par "manque d'envie", mais par manque de repère.

Je suis ouvert à toutes vos remarques, je les entends et j'accepte d'être attentif aux points que vous m'avez reprochés néanmoins j'espère que les miennes seront également entendues. »

Le 15 février 2021, Monsieur Z. est licencié moyennant un préavis de 9 semaines prenant cours le 22 février 2021.

Par courrier daté du 20 février 2021, adressé par recommandé le 22 février 2021, Monsieur Z. a sollicité la communication des motifs concrets de son licenciement.

En date du 22 février 2021 par la remise d'un écrit à Monsieur Z., en outre adressé à celui-ci par recommandé le 23 février 2021, la SRL lui a notifié son licenciement pour motif grave en ces termes :

« Nous avons été informés le 22/02/2021 d'une faute grave ayant eu lieu le 19/02/2021, constituant un motif grave et nous permettant de mettre fin à votre contrat de travail sans aucun préavis ni indemnité de préavis.

Par la présente, nous mettons fin à votre contrat de travail avec effet immédiat ce jour.

Le motif grave justifiant le présent licenciement vous sera notifié dans le délai prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Veillez restituer immédiatement tous les documents et le matériel que nous avons mis à votre disposition, à savoir la voiture de société et la carte carburant. »

Le courrier de communication du motif grave daté du 24 février 2021 fera l'objet d'une notification par exploit d'huissier en date du 25 février 2021. Son contenu est le suivant :

« Le lundi 22 février dernier, nous vous avons notifié notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour le motif grave dont nous avons eu la connaissance le même jour par un membre de notre personnel.

Cette notification a eu pour effet de mettre fin immédiatement au contrat de travail du 10 septembre 2019, sans indemnités.

Par la présente, nous détaillons le motif grave qui a justifié notre décision.

Pour rappel, vous vous trouviez à ce moment-là, dans l'exécution de la prestation d'un préavis consécutif à une rupture intervenue le 15 février 2021, le préavis prenant cours le 22 février 2021, préavis d'une durée de 9 semaines.

Nous avons appris en effet d'un de nos employés, ce lundi 22 février 2021, un grave manquement dans la tâche qui vous avait été confiée s'agissant de réaliser la vérification et la mise en conformité d'une voiture d'occasion, qui devait être livrée entre le lundi 22 février et le mercredi 24 février 2021.

Cette prise en charge vise non seulement à mettre le véhicule en conformité dans l'intérêt du client, de le livrer dans les temps convenus, mais également de permettre sa présentation positive au contrôle technique le vendredi 19 février 2021.

Vous prenez en charge le véhicule le mardi 16 février et vous signalez au chef d'atelier/magasinier, les nécessités de procéder au changement des amortisseurs, du soufflet cardan en prévision de passer les commandes de ces pièces.

Vous devez par ailleurs réaliser l'entretien du véhicule.

Le jeudi 18 février, dès réception des pièces, le véhicule est inscrit à votre planning afin de poursuivre votre tâche. Vous prétendez que 2 heures vous seront suffisantes, mais le chef d'atelier vous en octroie 3 h 30 (toute la matinée), de manière à ce qu'une réalisation correcte et dans les règles de l'art soit effectuée.

Vous vous dirigez vers le chef d'atelier en disant que c'est en ordre et que le véhicule est prêt pour le contrôle technique prévu le lendemain.

En votre qualité de mécanicien, vous ne pouvez ignorer qu'il faut vider la boîte de vitesses de son huile, de placer correctement le soufflet et bien entendu remettre l'huile à son niveau maximum.

L'un des membres de notre personnel chargé des présentations au contrôle technique prend en charge le véhicule afin de réaliser la visite et en cours de trajet, constate qu'un bruit suspect s'amplifie, ce qui l'amène à abaisser sa vitesse.

Voulant dépasser un camion, il constate que plus il accélère, plus le bruit s'amplifie.

De retour au garage, à 16 h 30, il demande au chef d'atelier son avis et de faire un essai. Après 5 minutes, ce dernier constate que le soufflet n'a pas été mis en place correctement, mais en outre un énorme bruit de boîte de vitesses. Il comprend alors que la boîte a roulé sans huile, en plus du soufflet mal remis. Interpellé à ce sujet, vous lui avez répondu qu'il était midi lorsque votre ouvrage a pris fin, que vous êtes

ensuite allé déjeuner et que vous avez oublié la remise à niveau de l'huile de la boîte de vitesses.

Compte tenu de votre qualification, il s'agit d'un manquement grave aux tâches qui vous ont été confiées selon le contrat de travail du 10 septembre 2019, qui ne permet pas à notre concession de livrer dans les temps un véhicule en bonne et due forme, mais qui en plus, a mis en danger l'intégrité physique d'un de nos collaborateurs, outre les pièces que nous avons dû remplacer à nos frais.

Nous avons décidé qu'il convenait de mettre fin immédiatement, pour motif grave, au contrat de travail, d'autant plus qu'il est surprenant qu'un tel manquement dans le chef d'un mécanicien en cours de préavis relève d'un acte de représailles. »

Le 30 mars 2021, le conseil de l'employeur adresse à Monsieur Z. le courrier recommandé suivant :

« Je réponds à titre conservatoire à votre interpellation du 20 février 2021 concernant la notification de la rupture de votre contrat de travail du 15 février 2021.

Vous savez que cette rupture a, par la suite, alors que cette rupture était prévue sous délai de préavis à effectuer, été modifiée en une rupture pour motif grave dont les considérations vous ont été notifiées par exploit d'huissier de justice du 25 février 2021, avec effet immédiat.

Vous savez qu'il a été mis fin à votre contrat de travail préalablement aux faits que vous avez commis et constitutifs de motif grave, dès lors qu'il a été constaté par votre employeur [...] un manque flagrant de motivation et d'implication dans les fonctions qui vous ont été confiées. »

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1) La position de Monsieur Z.

Monsieur Z. fait valoir en substance que :

- Le courrier du 30 mars 2021 où le seul motif invoqué est « *un manque flagrant de motivation dans les fonctions qui vous ont été confiées* » n'est pas une communication concrète des motifs du licenciement ;
- L'employeur ne peut se prévaloir du licenciement pour motif grave ultérieur pour faire échec à l'amende civile qui s'attache à l'absence de communication correcte des motifs concrets du licenciement moyennant prestation d'un préavis antérieurement notifié ;
- C'est à tort que les premiers juges ont considéré que la communication du motif grave était une réponse à la demande du 20 février 2021 ;
- L'envoi d'un avertissement ne peut en soi constituer un motif concret suffisant du licenciement, un tel licenciement ne pouvant être décidé par un employeur

- raisonnable qu'à la condition qu'il explique en quoi les griefs identifiés dans l'avertissement n'auraient pas été suivis d'effets positifs dans le chef du travailleur ;
- Il conteste la présentation des faits invoqués comme motif grave par l'employeur et les propos qui lui sont prêtés : il nie avoir mal placé le soufflet du cadran, indique que s'il n'a pas eu le réflexe d'attirer l'attention sur le fait que l'appoint d'huile n'était pas encore fait, c'est parce qu'il était occupé à autre chose quand son collègue est parti au contrôle technique, et il conteste avoir signalé au chef d'atelier que le véhicule était prêt ;
 - Le licenciement est manifestement la conséquence de sa demande de congé parental qui fut très mal accueillie par son employeur, et l'employeur ne démontre pas que le licenciement est survenu pour des motifs étrangers à cette demande ;
 - À titre subsidiaire, compte tenu de l'absence de toute motivation sérieuse et crédible du licenciement, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines est due.

2) La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- Monsieur Z. savait dès le 10 février 2021 qu'il ne correspondait plus aux attentes légitimes de son employeur et pour quels motifs, et il a décidé de s'en séparer après l'avertissement du 12 février à défaut de la constatation d'amélioration ;
- L'incident du 18 février 2021 est la démonstration du comportement inadéquat et non corrigé de Monsieur Z. à l'exercice de ses fonctions ;
- Monsieur Z. connaissait les raisons qui ont conduit au licenciement du 15 février 2021 ainsi que celles du licenciement du 25 février 2021, et est en mesure de s'en défendre ;
- C'est à bon droit que les premiers juges ont constaté que la notification du motif du licenciement comporte une page et demie en laquelle sont expliqués en détail les faits reprochés ;
- Son mandataire a fait le 30 mars 2021 référence à l'entretien du 10 février 2021 avec la personne responsable des ressources humaines et au courriel de cette dernière détaillant les motifs de l'entretien auquel il n'avait pas donné une réaction factuelle adéquate, et de toute façon ce licenciement était devenu inopérant vu le licenciement pour motif grave ;
- Il conteste toute pression sur Monsieur Z. pour qu'il renonce à sa demande de congé parental lors de l'entrevue du 10 février 2021, et tout lien entre le licenciement et cette demande ;

- Le licenciement du 15 février 2021 n'est pas manifestement déraisonnable, reposant sur un grief important et récurrent de manque de dialogue et de collaboration avec ses collègues, grief reconnu par Monsieur Z. ;
- En ce qui concerne le licenciement pour motif grave, il n'y a pas eu simple négligence, mais bien une faute caractérisée et grave, rompant définitivement la confiance de l'employeur : tout mécanicien professionnel normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances aurait effectué les vérifications qui s'imposent et procédé au remplissage adéquat d'huile, et les manquements de Monsieur Z. aurait pu avoir des conséquences physiques dramatiques en cas d'accident.

3) La décision de la cour du travail

a) Quant à l'amende civile forfaitaire de 2 semaines de rémunération pour non-communication des motifs concrets du licenciement

Textes et principes

La CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014, vise notamment à introduire le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Elle s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

Elle n'est cependant pas applicable aux travailleurs qui sont licenciés durant les 6 premiers mois d'occupation en vertu de son article 2, § 2.

En vertu de son article 3, le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Conformément à l'article 4 de la C.C.T. n° 109, le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement doit adresser sa demande à l'employeur, par lettre recommandée, dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin, ou dans les six mois qui suivent la notification du congé moyennant préavis, sans pour autant que ce second délai de six mois ne puisse dépasser le premier délai de deux mois.

L'employeur qui reçoit une demande du travailleur dispose d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la lettre recommandée du travailleur pour communiquer à ce dernier par lettre recommandée les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 5 de la CCT n° 109).

L'article 6 de la C.C.T. n° 109 dispense cependant l'employeur de répondre à la demande du travailleur lorsqu'il a, de sa propre initiative, communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Si la notion de « motifs concrets » n'est soumise à aucune exigence de forme, des formulations vagues, impersonnelles ou stéréotypées ne répondent pas à l'exigence de communiquer les motifs concrets ayant conduit au licenciement². Une réponse générale ou abstraite ne suffira pas non plus³. Compte tenu des finalités de la motivation du congé, dont celle de permettre au travailleur d'apprécier l'opportunité d'un recours concernant son licenciement, l'énonciation des motifs doit être suffisamment précise et claire pour permettre au travailleur de connaître les raisons du licenciement et au juge saisi de contrôler la légitimité de ces raisons. Seront donc jugées insuffisantes les formules vagues, floues, passe-partout ou creuses. Il conviendra de mentionner, même de manière synthétique, les éléments de fait essentiels qui « concrétisent » l'inaptitude, l'inconduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

A ainsi été jugée insuffisamment concrète la référence à la conduite du travailleur incompatible avec la fonction avec, pour le reste, une référence à un entretien de licenciement⁴.

L'employeur auquel un travailleur licencié demande la communication des motifs de son licenciement ne peut se contenter de répondre en affirmant que ceux-ci ont été communiqués verbalement lors de l'annonce du licenciement. Une telle réponse s'assimile à un refus de communiquer les motifs de licenciement et entraîne l'obligation de payer l'amende civile⁵.

En cas de pluralité de décisions de licenciement, notamment lorsque le travailleur est licencié une première fois moyennant la notification d'un délai de préavis et licencié une seconde fois au cours de celui-ci par exemple moyennant le paiement du solde de l'indemnité compensatoire de préavis, ou lorsqu'une notification d'un préavis est suivie d'un licenciement pour motif grave comme en l'espèce, le travailleur a le droit de connaître les motifs concrets du licenciement pour chacune des décisions de licenciement⁶.

² C. trav. Liège (div. Namur), 26 septembre 2017, *J.T.T.*, 2018, 25 ; C. trav. Liège (div. Namur), 24 avril 2018, *Chron. D.S.*, 2019, 16 ; C. trav. Liège, 16 juin 2020, *J.T.T.*, 2021, 176.

³ Trib. trav. Liège, 18 janvier 2016, R.G. n° 15/222/A, cité dans C. ENGELS, « Hoe kennelijk onredelijk waren de ontslagbeslissingen van werkgevers sinds 1 april 2014 ? (eerste deel) », *J.T.T.*, 2017, 433.

⁴ Trib. Trav. Liège, 15 juin 2006, R.G. n° 15/3374/A, inédit.

⁵ Trib. trav. Liège, 18 octobre 2018, *J.L.M.B.*, 2018, 1883, note Q. CORDIER.

⁶ Trib. trav. Anvers (div. Tongres), 1^{er} juin 2016, R.G. n° 15/1777/A, inédit, cité dans C. CUYPERS et D. DEJONGHE, *Ontslagmotivering en kennelijk onredelijk ontslag – Overzicht van rechtspraak 2014-2016*, Anvers, Intersentia, 2017.

L'employeur qui ne communique pas ou pas correctement les motifs concrets du licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet est redevable au travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

Application

En l'espèce, il résulte de ce qui a été exposé ci-dessus que Monsieur Z. justifiait d'une ancienneté de plus de 6 mois au moment de son licenciement du 15 février 2021, la CCT n° 109 étant dès lors applicable, et qu'il justifie également d'une demande conforme au prescrit de l'article 4 de ladite CCT relativement à cette première décision de licenciement par la SRL.

Si l'employeur justifie avoir donné suite en temps utile à la demande de Monsieur Z. du 20 février 2021 par son courrier du 30 mars 2021, force est de constater que sa réponse (« Vous savez qu'il a été mis fin à votre contrat de travail préalablement aux faits que vous avez commis et constitutifs de motif grave, dès lors qu'il a été constaté par votre employeur [...] un manque flagrant de motivation et d'implication dans les fonctions qui vous ont été confiées ») est insuffisamment concrète : il s'agit là de formules vagues, floues, et abstraites, qui ne permettent pas de conclure au respect de l'article 5 de la CCT n° 109 par l'employeur.

La SRL lui est donc redevable d'une amende civile forfaitaire correspondant à 2 semaines de rémunération, soit la somme de 1 301,88 €, dont le calcul ne fait pas l'objet de contestation.

L'appel est dès lors fondé à cet égard.

b) Quant à la demande d'indemnité de protection contre le licenciement

Textes et principes

S'agissant des dispositions applicables au congé parental, en Belgique, les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs ont choisi d'exécuter la Directive C.E. n° 96/34 du 3 juin 1996 au moyen d'une C.C.T., en l'espèce la C.C.T. n° 64 du 29 avril 1997 conclue au sein du C.N.T. visant à instituer un droit au congé parental.

Complémentairement à ce texte auquel il est fait référence, fut promulgué le 29 octobre 1997 un arrêté royal relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, qui prévoit en plus du droit au congé parental, le paiement d'une allocation d'interruption en faveur du travailleur qui prend le congé parental.

L'article 2 de cet arrêté royal permet d'inscrire le congé parental dans le cadre légal de l'interruption de carrière, tracé par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

En vertu de l'article 101 de la loi de redressement, appliqué en cas de congé parental, il est interdit à l'employeur d'un travailleur bénéficiant d'un congé parental de faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave ou pour un « motif suffisant ». Est suffisant le motif reconnu comme tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères au congé parental.

Cette interdiction prend cours le jour de la demande et prend fin 3 mois après la fin du congé parental.

En cas de licenciement, il incombe à l'employeur de démontrer que sa décision repose sur un motif suffisant⁷. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

S'il ne le démontre pas, ou à défaut de motif, il est redevable d'une indemnité de protection correspondant à 6 mois de rémunération.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

S'agissant des conditions d'exercice du droit au congé parental, l'A.R. du 29 octobre 1997 confère notamment au travailleur le droit de poursuivre ses prestations sous la forme d'une réduction à un mi-temps pendant 8 mois.

Le travailleur qui désire user du droit au congé parental en avertit son employeur au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance, cette notification qui doit se faire au moyen d'une lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le duplicata est signé par l'employeur en guise d'accusé de réception, devant indiquer la date de prise de cours et de fin du congé parental.

Application

La cour constate que la demande de congé parental de Monsieur Z. a été introduite dans les délais et satisfait aux formes requises.

Il n'est pas sérieusement contestable qu'en notifiant en date du 15 février 2021 à Monsieur Z. sa décision de mettre fin au contrat de travail liant les parties moyennant préavis,

⁷ C. trav. Mons, 19 décembre 2008, *Chron. D.S.*, 2010, 373 ; C. trav. Bruxelles, 12 novembre 2012, *J.T.T.*, 2013, 165 ; C. trav. Liège (sect. Liège), 18 décembre 2014, *J.L.M.B.*, 2015, 671 ; C. trav. Bruxelles, 9 janvier 2018, *J.T.T.*, 2018, 164 ; C. trav. Bruxelles, 11 septembre 2018, *J.T.T.*, 2019, 62 ; C. trav. Bruxelles, 20 novembre 2012, 4ème ch., RG n° 2011/AB/583, www.terralaboris.be.

l'employeur a posé un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail au sens de l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Ce licenciement est par ailleurs intervenu au cours de la période de protection.

Il appartient par conséquent à la SRL d'établir qu'elle a mis fin à l'occupation de Monsieur Z. pour un motif suffisant et donc étranger à la réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental.

Cette preuve n'est pas rapportée à suffisance de droit.

Ainsi que déjà dit ci-dessus, la SRL a justifié le 30 mars 2021 le licenciement de Monsieur Z. en date du 15 février 2021 en ces termes :

« Vous savez qu'il a été mis fin à votre contrat de travail préalablement aux faits que vous avez commis et constitutifs de motif grave, dès lors qu'il a été constaté par votre employeur [...] un manque flagrant de motivation et d'implication dans les fonctions qui vous ont été confiées. »

Ce faisant, la cour juge qu'en renvoyant à une formulation vague, floue, et abstraite, la SRL n'identifie pas clairement les motifs qui devraient satisfaire aux exigences de l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, et n'apporte pas la preuve de l'existence de motifs étrangers à la diminution des prestations de travail de Monsieur P. du fait de l'exercice de son droit au congé parental ayant présidés à sa décision de mettre fin au contrat de travail en date du 15 février 2021.

La cour relève à cet égard que l'employeur produit uniquement aux débats 2 pièces inventoriées, soit le contrat de travail intervenu entre les parties, et l'exploit d'huissier de justice du 25 février 2021 qui concerne le licenciement pour motif grave notifié postérieurement au licenciement du 15 février 2021, et non ce dernier.

En termes de conclusions, il fait essentiellement état du courriel de l'assistante des ressources humaines de la SRL adressé à Monsieur Z. le 12 février 2021, qui est un document purement unilatéral, et voit dans le courriel du 14 février 2021 en réponse de Monsieur Z. une forme de reconnaissance des reproches qui y sont énoncés, ce qui à l'estime de la cour est inexact : en son courriel du 14 février 2021, Monsieur Z. conteste les griefs dont il fait l'objet, de manière certes constructive et nuancée, mais ferme et sans complaisance vis-à-vis de son employeur auquel il reproche en substance un manque d'organisation, d'écoute, de communication et de respect à son égard.

En outre, la cour relève que :

- Monsieur Z. travaillait au service de la SRL depuis le 10 septembre 2019 au moment de sa demande de congé parental et il n'est fait état d'aucune remarque, critique ou autre avertissement pendant toute cette période ;
- L'employeur s'est abstenu de toute réaction à la suite de la demande du 4 février 2021 de Monsieur Z., et le licenciement intervient moins de deux semaines après celle-ci et le lendemain du courriel de Monsieur Z. en lequel celui-ci, notamment, s'étonne de cette absence de réaction à la suite de sa demande.

À l'estime de la cour, il résulte de l'ensemble de ces éléments que le licenciement du 15 février 2021 est bien en relation avec la demande de diminution des prestations de travail de Monsieur Z. du fait de l'exercice de son droit au congé parental.

La SRL n'apportant pas la preuve requise par l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, l'appel sur ce point et la demande d'une indemnité de protection dont le calcul ne fait par ailleurs pas l'objet de contestation sont fondés.

Il en découle qu'il n'y a pas lieu d'examiner la demande de Monsieur Z. formulée à titre subsidiaire pour licenciement manifestement déraisonnable ni les moyens que la SRL oppose à cette demande.

c) Quant au licenciement pour motif grave

Textes et principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 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.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier en 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. »

Cette disposition prévoit ainsi en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfix, dont l'expiration entraîne la forclusion du droit lui-même :

- Un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- Un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Au sens de cette disposition légale, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux 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* »⁸.

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail⁹.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

L'article 35, al. 3 et 4 est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état¹⁰.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « *d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, 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* »¹¹.

⁸ Cass., 14/05/2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 07/12/1998, *J.T.T.*, 1999, 149 ; Cass., 14/10/1996, *J.T.T.*, 1996, 501 ; Cass., 11/01/1993, *J.T.T.*, 1993, 58 ; Cass., 14/05/1979, *J.T.T.*, 1980, 78.

⁹ Cass., 14/05/2001, *op.cit.*

¹⁰ Voir en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

¹¹ Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

Le juge statue souverainement en fait sur le point de savoir si les motifs graves énoncés dans la lettre de licenciement sont formulés de manière suffisamment précise¹².

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, elle comporte trois éléments :

- Une faute ;
- Le caractère grave de la faute ;
- L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute¹³.

La notion de faute n'est cependant 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 avisé¹⁴.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond¹⁵.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹⁶. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

¹² Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

¹³ Voir en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

¹⁴ Voir en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be*, *J.T.T.*, 2006, 404.

¹⁵ Voir en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

¹⁶ Voir en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al. 8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée¹⁷.

Application

La régularité formelle du licenciement pour motif grave

En ce qui concerne la régularité formelle du licenciement pour motif grave, il résulte des éléments produits aux débats que la chronologie des faits fut la suivante :

- Les faits qui sont reprochés à Monsieur Z. se seraient déroulés le jeudi 18 février 2021 ;
- La notification du congé est intervenue le lundi 22 février 2021 ainsi que dit *supra* ;
- La notification du motif grave est intervenue par exploit d'huissier en date du 25 février 2021.

Compte tenu des principes en la matière rappelés ci-dessus, la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est donc rapportée en l'espèce.

S'agissant de l'exigence de précision de la description des motifs, la cour considère que la notification du 25 février 2021 dont le contenu figure *supra* permet à Monsieur Z. de comprendre ce qui lui était reproché, aux juridictions saisies de vérifier si les motifs énoncés s'identifient avec les faits allégués devant elles, et d'apprécier leur gravité.

En conclusion, le licenciement pour motif grave de Monsieur Z. est régulier en la forme.

Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement

Ainsi que déjà indiqué ci-dessus, la SRL, à qui incombe la charge de la preuve, ne produit que deux pièces aux débats, soit le contrat de travail intervenu entre les parties, et l'exploit d'huissier de justice du 25 février 2021 par lequel elle notifie à Monsieur Z. le motif grave, ce dernier document étant purement unilatéral. La cour ne peut être qu'interpellée par l'absence de production de tout autre élément, par exemple et principalement d'attestations des collègues de travail de Monsieur Z. dont il est fait mention dans le courrier de notification du motif grave signifié le 25 février 2021, ce qui la prive de tout témoignage de ceux qui ont été les témoins directs des faits s'étant déroulés au sein du garage exploité par la SRL.

¹⁷ Voy. pour une application du principe en droit commun — article 1315 du code civil : Cass., 17/09/1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9^{ème} ch., 24/04/2002, RG n° 30.72502, *juridat*.

En conséquence, seuls les faits reconnus par Monsieur Z. pourront être considérés comme établis.

Concrètement, Monsieur Z. ne conteste pas qu'en date du 18 février 2021, alors qu'il était chargé d'une intervention technique sur un véhicule, il a interrompu son travail à la pause de midi, laissant ledit véhicule dont l'entretien n'était pas terminé, sur le pont élévateur. Il indique avoir marqué son accord à une demande d'un collègue de pouvoir descendre le véhicule du pont dont il avait lui-même besoin, sans avoir pensé à ce moment qu'il n'avait pas encore fait l'appoint d'huile dans la boîte de vitesses, et explique qu'il était occupé à autre chose lorsqu'un autre collègue est parti au volant du véhicule pour le présenter au contrôle technique, sans qu'il ait attiré son attention sur le point que l'appoint d'huile n'était pas encore fait.

Monsieur Z. conteste par ailleurs avoir mal placé le soufflet du cardan, ce qui n'est contredit par aucun élément probant du présent dossier.

En synthèse et à l'estime de la cour, il peut tout au plus être question ici d'un concours de circonstances et d'un manque de communication entre Monsieur Z. et ses collègues. Rien ne permet d'étayer l'accusation faite par l'employeur d'un acte de représailles dans le chef de Monsieur Z.

L'employeur ne rapporte dès lors pas la preuve d'un comportement fautif grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible dans le chef de Monsieur Z.

Le licenciement de Monsieur Z. pour motif grave étant irrégulier sur le fond, l'employeur lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le jugement entrepris sera dès lors confirmé à cet égard, et l'appel incident sera déclaré non fondé.

d) Quant aux dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, l'employeur sera donc condamné aux dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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

Joint les causes inscrites sous les numéros de rôle général 2022/AN/135 et 2022/AN/140, en raison du lien de connexité constaté par la cour, celle-ci faisant application de l'article 30 du Code judiciaire ;

Dit les appels principal et incident recevables ;

Dit l'appel principal de Monsieur Z. fondé et l'appel incident de la SRL non fondé ;

Réformant le jugement entrepris, condamne la SPRL au paiement de :

- La somme de 1 301,88 € à titre d'amende civile, à majorer des intérêts moratoires depuis le 15 février 2021, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;
- La somme de 16 911,42 € à titre d'indemnité légale de protection, à majorer des intérêts moratoires depuis le 15 février 2021, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SRL à payer à Monsieur Z. la somme brute de 5 828,45 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires sur le montant brut à partir du 22 février 2021 ;

Condamne la SRL, en application de l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, aux dépens liquidés à la somme de 2 600 € à titre d'indemnité de procédure d'instance et à la somme de 3 000 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 64 € à titre de contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Monsieur Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,
Monsieur Geoffroy DOQUIRE, conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur Jean-Paul VAN STEEN, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Monsieur Denys DERAMAIX, greffier

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le conseiller ff. Président,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-B de la cour du travail de Liège, division Namur, place du Palais de Justice 5 à 5000 Namur, le **jeudi 11 janvier 2024**, par :

Monsieur Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,
Monsieur Denys DERAMAIX, greffier,

Le greffier,

Le conseiller faisant fonction de président.