

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DIVISION DE VERVIERS

AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 JUIN 2018. (1ère chambre)

R.G.: 18/ 207/A

Rép: 18/

A rendu le jugement CONTRADICTOIRE suivant

En cause de :

Madame Véronique F

<u>Partie demanderesse</u> comparaissant personnellement, assistée par Maître Alexis LEFEBVRE, avocat à HEVERLEE et Maître Corentin TAFFIN, avocat à BRUXELLES.

Contre:

<u>SPRL ALAIN B</u> <u>HUISSIER DE JUSTICE (ci-après</u> <u>dénommée SPRL B</u>), inscrite à la BCE sous le numéro

Ayant son siège à <u>Partie défenderesse</u> comparaissant par Maître Claude SONNET, avocate à LIEGE.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 18/207/A et notamment la citation introductive d'instance reçue au greffe le 27 avril 2017, l'ordonnance du Président du Tribunal du travail de Liège du 27 mars 2018 distribuant le dossier à la division de Verviers du Tribunal du travail de Liège, les conclusions et dossiers des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 16 mai 2018 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS.

Madame F, a été occupée à partir du 1^{er} février 1995 par Monsieur Alain B Huissier de justice, travaillant en personne physique, puis par la SPRL Alain B/ HUISSIER DE JUSTICE, à partir du 1^{er} septembre 2002.

Aucun contrat de travail n'est cependant produit.

Elle est chargée, avec d'autres collaborateurs et l'appui d'un secrétariat social, de la comptabilité et de la gestion du personnel.

Depuis 1995, elle est, par ailleurs, la compagne et la cohabitante légale de Monsieur Bi jusqu'à leur rupture en 2013, Madame F continuant cependant à travailler à l'Etude après cette date.

Par courrier du 21 novembre 2016, Maître Arnaud D' fondé de pouvoir de l'Etude et délégué à la gestion journalière de la SPRL, désigné à cette fonction par l'assemblée générale tenue le 21 novembre 2016 (p. 3 du même dossier), notifie à Madame F son licenciement en ces termes :

"En qualité de fondé de pouvoir de la S.C.- SPRL A B HUISSIER DE JUSTIE, désigné à ces fonctions ce lundi 21 novembre par les cogérantes, Cécile B et Hélène B ', je suis au regret de vous notifier la fin de votre contrat de travail, ainsi que vous en avez été informée le dimanche 20 novembre 2016.

Je demande au Secrétariat Social de procéder au calcul de votre indemnité de rupture qui vous sera immédiatement versée à titre compensatoire de préavis.

Je fais diligence pour vous faire parvenir l'ensemble des documents sociaux imposés par la loi..." (p. 2 du même dossier).

Par courrier de son conseil du 25 novembre 2016, Madame F. demande à la SPRL BC de lui communiquer les motifs de son licenciement (p. 5 du même dossier).

Cette demande est, notamment, réitérée le 6 décembre 2016, ainsi que directement par Madame F. . . le 7 décembre 2016 (p. 11 et 12 du même dossier).

Les décomptes et documents de sortie lui sont adressés le 7 décembre 2016 (p. 13 du même dossier), le C 4 mentionnant comme motif précis du chômage "Réorganisation des services administratifs suite au décès du gérant".

Les motifs de licenciement seront quant à eux communiqués par courrier du 6 février 2017 (p. 21 du même dossier), signé des cogérantes, Cécile et Hélène B(, en ces termes :

"Nous réservons suite à votre demande de justification des motifs concrets ayant conduit à votre licenciement, notifié en date du 20 novembre dernier.

Vous avez été engagée par l'huissier de justice Alain Ben en 1995, en qualité d'employée. Etant affectée au service de la gestion du personnel, vous perceviez, à la fin de l'année 2016 au moment de votre licenciement, une rémunération brute de 9.289,13 €, outre des avantages en nature, soit la mise à disposition d'un véhicule Range Rover et un GSM.

D'autre part, à titre privé, vous étiez aussi la compagne de l'huissier Bo , jusqu'à la fin de l'année 2013, puisqu'à ce moment, vous avez provoqué la rupture de cette relation.

Usant de la position "privilégiée" que vous avez occupée pendant de nombreuses années, vous avez exécuté votre contrat de travail, pendant de nombreuses années, selon votre bon vouloir.

Ainsi aviez-vous adapté vos horaires selon votre convenance, arrivant fréquemment à l'étude en fin de matinée, pour en repartir bien avant l'heure de fermeture, fixée à 17 heures pour tous les membres du personnel employé. Pourtant, votre contrat était un contrat à temps plein de 38,50 heures par semaine.

En raison du poste que vous occupiez, et de votre position particulière, vous auriez dû avoir à cœur de donner l'exemple au personnel de l'entreprise. Au lieu de cela, vous utilisiez votre position pour recueillir des avantages, mais sans accepter de contraintes.

Au sein de la société, il se disait aussi que votre travail n'était pas exécuté avec la qualité requise et des employés de l'étude s'en plaignaient discrètement.

A diverses reprises, l'huissier Alain I lui-même vous avait adressé des remarques, notamment quant à votre horaire de travail. A ces occasions, vos échanges donnaient lieu à d'importes disputes, mal comprises par les membres du personnel, qui constataient et déploraient votre irrespect à l'égard des consignes données par votre employeur.

L'huissier de justice Alain B est décédé, subitement, le 20 novembre. Immédiatement, dans l'urgence, nous, ses deux filles, avons décidé de reprendre la cogérance de la SPRL aux fins d'assurer, dans toute la mesure du possible, la pérennité de l'entreprise.

Dans ce contexte, douloureux et difficile, nous avons décidé d'assurer, par notre présence, la suite de notre père, et d'assumer la gestion administrative de la société. Il nous est immédiatement apparu que vous n'aviez plus votre place dans l'entreprise, tant en raison de votre comportement décrit ci-avant que pour des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise, après le départ prématuré du gérant.

C'est dans ce contexte très particulier que votre licenciement a été décidé, moyennant paiement d'une indemnité de préavis..."

2. **DEMANDE**

Madame F. réclame :

- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, sur base de la C.C.T n° 109, d'un montant équivalent à 17 semaines de rémunération, soit une somme brute de 39.478,80 €, sous déduction des retenues sociales et fiscales, et augmentée des intérêts au taux légal depuis le 21 novembre 2016.
- une somme de 5.000 € ex aequo et bono, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, augmentée des intérêts au taux légal depuis le 21 novembre 2016.
- la condamnation de la SPRL B(à lui fournir une offre de reclassement correspondant aux critères légaux de qualité et de valeur ou à défaut de lui verser un montant fixé ex aequo et bono (mais non chiffré) pour lui permettre d'effectuer elle-même les démarches à ce propos.

Elle réclame en outre la condamnation de la SPRL BC ux dépens, liquidés, comme pour la partie défenderesse, à l'indemnité de procédure de 3.000 € ainsi que les frais de citation (213,73 €).

3. **DISCUSSION**

Quant au licenciement manifestement déraisonnable.

Il convient de faire remarquer d'emblée qu'il est difficile pour le Tribunal de faire totalement abstraction des éléments de vie privée de ce dossier, tant ils sont omniprésents, aussi bien dans l'exécution du contrat que dans la rupture de celui-ci et les circonstances qui l'ont entourée.

En effet, la lettre de communication des motifs de licenciement elle-même fait référence à la position "privilégiée", "particulière", qui valait à Madame F des "avantages", en raison de sa relation privée, pendant de très nombreuses années, avec Monsieur Br

L'article 8 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme "le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, <u>qui se base</u> (c'est le Tribunal qui souligne) sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable", indépendamment des circonstances de ce licenciement.

La rédaction de la première partie de cet article est calquée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui ne concernait jusque-là que les ouvriers.

La C.C.T 109 ajoute une condition à l'article 63 à savoir que l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable, ce contrôle restant marginal dans la mesure où "l'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge" (commentaire de la C.C.T) (Compendium social 13-14, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2045, n° 4401).

Il résulte de l'exposé des faits que le licenciement de Madame F/ est intervenu, par téléphone, le jour même du décès de Monsieur B/ pour être confirmé le lendemain, sans qu'aucun motif précis de licenciement soit allégué.

Le C 4 mentionne quant à lui un motif lié à la réorganisation des services administratifs.

Ce n'est qu'un mois et demi plus tard que des motifs liés à la conduite de Madame F. seront précisés, essentiellement relatifs à ses horaires de travail, la qualité de son travail étant seulement effleurée ("il se disait aussi que votre travail n'était pas exécuté avec la qualité requise et des employés de l'étude s'en plaignaient discrètement").

Il a été jugé, dans un cas de cession d'entreprise, qu' "Il importe de relever que la décision de licenciement est intervenue moins d'1 mois après la date de la cession d'entreprise; ce très court délai permet de considérer que les deux faits sont intimement liés, l'employeur cessionnaire n'ayant pu de manière sérieuse 'tester' la masse de main d'œuvre dont il disposait pour opérer immédiatement les licenciements qu'il jugeait utiles à la réorganisation de l'entreprise. Il s'est donc soustrait d'emblée à l'engagement qu'il avait souscrit de maintenir l'emploi. Ce comportement plus que léger constitue une faute." (Cour du Travail, Liège (Namur) 25 avril 1991, R.G. 374389, Juridat).

Si les espèces sont fondamentalement différentes, il importe de relever que la Cour du travail estime que la décision prise par l'employeur dans un délai de seulement un mois après la cession, constitue un comportement plus que léger et partant, fautif.

Que dire alors d'une rupture de contrat décidée par les filles de Monsieur B(jusque-là étrangères à l'Etude, qui se trouvaient dans une situation difficile, "aggravée par la douleur du décès de leur père" et dans les heures qui suivent le décès brutal d'un homme qui agissait

comme seul responsable et gérant de celle-ci ? (conclusions additionnelles et de synthèse de la SPRL Bi , p. 3).

Ce n'est pas tant le comportement désinvolte de Madame F, quant à son horaire de travail qui est ici en cause, mais la relation particulière qu'elle entretenait avec Monsieur B qui le lui permettait, au grand dam du personnel qui ne bénéficiait pas de telles libertés.

En effet, le seul avertissement produit au dossier a été retrouvé par les filles de Monsieur B(dans ses archives et est relatif à un abandon de poste, du 18 novembre 2014 (p VI, 22), que Madame F/ conteste avoir reçu et dont il n'est pas prouvé qu'il ait jamais été envoyé.

Par ailleurs, la SPRL BC relève, dans ses conclusions additionnelles et de synthèse, que les tentatives de Monsieur BC pour régulariser la situation étaient "purement velléitaires" (page 2).

Dès lors, il s'agissait de justifier a posteriori un licenciement fondé sur des (res)sentiments étrangers à la relation de travail et de s'efforcer d'établir les liens du licenciement avec chacun des trois critères, pourtant non nécessairement cumulatifs, de la C.C.T 109, en tentant d'établir qu'il était justifié à la fois par la conduite et par l'aptitude de Madame F/ à ainsi que par les nécessités de l'entreprise.

Les reproches formulés à l'encontre de la qualité du travail de Madame F. : n'ont pu, dans un délai aussi court (quelques heures), servir de <u>base</u> à son licenciement au sens de la C.C.T 109.

Ce n'est que par la suite, en juin 2017 essentiellement, que de (trop) nombreuses attestations du personnel (p. 23 à 63 du dossier B) viendront étayer les reproches liés à la qualité du travail de Madame F, qui n'était pas seule en charge de la gestion des ressources humaines de l'entreprise, puisqu'elle a été remplacée sans difficulté par des personnes déjà actives dans ce secteur (conclusions additionnelles et de synthèse de la SPRL BI page 3).

On lui reproche ainsi, outre un manque d'assiduité au travail, des erreurs d'encodage et donc de relevé des prestations du personnel, des commandes erronées de chèques repas, une méconnaissance de la législation sociale (pour laquelle on recourt précisément à l'assistance d'un secrétariat social) notamment au niveau des déclarations obligatoires, ainsi que, plus étonnamment, l'absence de règlement de travail et de désignation d'un conseiller en prévention, obligations dont la responsabilité incombe pourtant à l'employeur.

Il s'agissait en fait "pour les filles du gérant, (de prendre) leur place au sein de la société, pour affirmer leur présence" (conclusions additionnelles et de synthèse de la SPRL B , page 13).

"Un employeur <u>normal</u> et <u>raisonnable</u>", dans les mêmes circonstances (changement de gérant après un décès brutal), n'aurait pas, sans même attendre l'officialisation de la nomination de ses gérantes, jusque-là totalement étrangères à l'entreprise (qui n'interviendra que le 21 novembre 2016), pris, ex abrupto, la décision de licencier une collaboratrice de longue date, sans avoir d'abord tenté de mettre fin à la situation "exorbitante" de celle-ci, en lui rappelant ses obligations contractuelles et la nécessité d'un travail rigoureux et sans avoir vérifié l'exécution de celuici, pour des motifs qui ne pouvaient être justifiés qu'à posteriori et sur lesquels la décision de licencier ne pouvait matériellement se fonder, compte tenu du délai extrêmement court dans lequel elle est intervenue.

Il en résulte que le licenciement de Madame F, est manifestement déraisonnable au sens de l'article 9 de la C.C.T n° 109 et qu'il justifie l'octroi de l'indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération, soit un montant brut de 39.478,8 €, telle qu'elle est réclamée.

Quant au licenciement abusif

Dans la mesure où la C.C.T 109 ne vise pas les circonstances qui entourent le licenciement mais seulement ses motifs, et où son article 9 § 3 exclut le cumul "avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales", doctrine et jurisprudence sont divisées sur la possibilité de cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et indemnité pour licenciement abusif, sur base des dispositions de droit civil.

Il n'en demeure pas moins que, même en cas de possibilité de cumul, en ce qui concerne le dommage, la Cour de cassation précise que pour « allouer des dommages et intérêts pour licenciement abusif, le juge doit constater que le préjudice subi est distinct, <u>en tous ses éléments</u>, du dommage que l'indemnité de congé est censée réparer » (Cass.19.2.1975, Pas. 1975, I, p. 622);

Dans son arrêt du 7 mai 2001, la Cour de cassation précise en outre que « l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage tant matériel que moral résultant de la cessation du contrat de travail alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit » (Cass. 7.5.2001, J.T.T. 2001, p. 410, in Charles Eric CLESSE, Le licenciement abusif, Etudes pratiques de droit social, Kluwer 2005, p.193).

Il convient également d'établir une faute dans le chef de l'employeur et un lien de causalité avec ce dommage.

En l'occurrence, dans ce dossier où vie privée et vie professionnelle sont intimement mêlées, Madame I formule un certain nombre de reproches qui relèvent exclusivement de la vie privée (rupture du bail de son fils, dissuasion d'assister à l'enterrement de Monsieur B disparition des armes à feu) et dont l'appréciation ne relève pas de la compétence des tribunaux, et encore moins du présent tribunal.

Elle invoque également le fait que le licenciement soit intervenu le soir même du décès de Monsieur E , élément déjà retenu à l'appui du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Enfin, elle relève que les documents sociaux, ainsi que l'offre de reclassement professionnel auraient été transmis tardivement alors qu'ils ont été délivrés le 7 décembre 2016, ce qui est un délai raisonnable, la convocation pour un premier entretien dans le cadre du reclassement lui ayant été adressée le 12 décembre 2016, ce qui est également raisonnable.

Le fait que l'employeur ait souhaité récupérer dans les meilleurs délais, les véhicule, carte essence et téléphone portable, dont l'usage par Madame F, ne se justifiait plus dès la rupture des relations contractuelles, ne peut non plus être considéré comme fautif.

Dans la mesure où la faute de la SPRL Bi dans le cadre strict des relations professionnelles des parties, à cet égard n'est pas établie et où Madame Fi in'établit pas, en outre, l'existence d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture et par l'indemnisation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, sa demande de dommages et intérêts n'est pas fondée.

Quant au reclassement professionnel

Le reclassement professionnel d'un travailleur licencié moyennant paiement d'une indemnité de rupture équivalente à au moins 30 semaines de rémunération est régi par la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

L'article 11/2 de cette loi définit la procédure de reclassement professionnel comme "un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un

tiers, dénommé ci-après "prestataire de services", pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant."

L'article 11/4 de la même loi impose à l'offre de reclassement professionnel de répondre à certains critères de qualité qu'il définit qui sont d'une part d'ordre administratif et doivent répondre au contenu suivant :

- "i) le travailleur sera convoqué le plus rapidement possible afin d'entamer la procédure de reclassement professionnel, de manière à ce que celle-ci se déroule le mieux possible, tant au niveau émotionnel qu'en ce qui concerne l'élaboration d'un bilan de compétences;
- 4° l'offre de reclassement professionnel doit donner une image claire et objective des services du prestataire de services et des modalités de fonctionnement de celui-ci; à cet effet, l'offre doit contenir les éléments suivants :
- a) les services qui font au minimum partie de la mission : un bilan personnel et professionnel, une assistance psychologique pour le travailleur qui en fait la demande, l'élaboration d'un plan d'action ainsi qu'une aide logistique et administrative;
- b) les objectifs poursuivis, y compris les aspects plus spécifiques ou personnalisés adaptés à l'âge et au niveau de qualification des travailleurs;
 - c) les méthodes d'accompagnement concrètement envisagées;
 - d) la date du début de la procédure de reclassement professionnel;
- e) le type de reclassement professionnel visé : reclassement professionnel individuel et/ou de groupe;
- f) le programme du travailleur pendant la procédure de reclassement professionnel, par un document qui est remis au travailleur et qui précise les étapes à suivre, la formation et le sui-vi..."

Pour le surplus, la loi définit très précisément les phases de la procédure, en son article 11/5.

Les sanctions sont prévues à l'article 11/11 de la même loi

"Le travailleur visé à l'article 11/5 recouvre le droit à une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 précitée, et des articles 67 à 69, si l'employeur :

- ne lui offre aucune procédure de reclassement professionnel après avoir suivi la procédure déterminée à l'article 11/7;
- lui propose une offre de reclassement professionnel qui n'est pas conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section ;
- bien que lui ayant offert une procédure de reclassement professionnel conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section, ne met pas en œuvre effectivement ladite procédure de reclassement professionnel"

Il apparaît cependant que

- La SPRL B a bien proposé une offre de reclassement professionnel à Madame F , cette offre répondant aux conditions et modalités déterminées par la loi.
- Madame F a, dans un premier temps, accepté cette offre, a eu un premier entretien avec une dame D. consultante R.H, le 12 janvier 2017, mais a décliné la proposition d'un deuxième rendez-vous, estimant que l'offre proposée ne lui était pas adaptée et pouvoir se débrouiller seule (farde II du dossier B)).

Aucune faute ne pouvant être reprochée à la SPRL By qui a proposé et mis en œuvre une procédure de reclassement professionnel conforme au prescrit légal à Madame Fy seule responsable de son interruption sa demande de ce chef n'est pas fondée.

Quant aux frais de citation

L'article 704 du code judiciaire dispose que

"§ 1er. Devant le tribunal du travail les demandes principales <u>peuvent</u> être introduites par une requête contradictoire, conformément aux articles 1034bis à 1034sexies, sans préjudice des règles particulières applicables aux comparutions volontaires, aux procédures sur requête unilatérale, et aux procédures spécialement régies par des dispositions légales qui n'ont pas été explicitement abrogées...

§ 3. Dans les matières énumérées à l'article 578, l'employeur <u>peut être cité ou convoqué par requête contradictoire</u> à la mine, à l'usine, à l'atelier, au magasin, au bureau et, en général, à l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la profession par le travailleur ou à l'activité de la société, de l'association ou du groupement." (C'est le Tribunal qui souligne).

L'introduction de l'action par requête contradictoire est une faculté laissée au demandeur, mais nullement une obligation, la citation par huissier de justice restant un mode légitime d'introduction de la procédure, même devant le Tribunal du travail.

Il n'y a donc aucune raison de délaisser à la partie demanderesse les frais de citation.

L'article 1397 du code judiciaire dispose que "sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une".

La partie défenderesse ne justifie pas qu'il soit procédé à un cantonnement en vertu de l'article 1403 du même code.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable partiellement fondée.

Condamne la S.P.R.L. B , HUISSIER DE JUSTICE à payer à Madame F, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la somme brute de 39.478,80 €, augmentée des intérêts au taux légal depuis le 21 novembre 2016 et sous déduction des retenues sociales et fiscales.

Déboute Madame Fi du surplus de ses prétentions.

Condamne la partie défenderesse aux dépens, liquidés pour la demanderesse à la somme de 3.000 € à titre d'indemnité de procédure et de 213,73 € à titre de frais de citation et à 3.000 € pour la partie défenderesse.

R.G.: 18/ 207/A - Page n°9

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE — DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre, Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur, Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé, qui ont participé au délibéré,

G. NISIN

M. MEDOT

G. RASKIN

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS**, le **20 JUIN DEUX MILLE DIX-HUIT**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Greffier délégué,

Le Juge,

N. FRANCOEUR

G. RASKIN